



The Labour Market Group

Guiding partners to workforce solutions.

PLAN DU MARCHÉ DU TRAVAIL LOCAL 2026

POUR LES DISTRICTS DE
NIPISSING ET DE PARRY SOUND





The Labour Market Group
Guiding partners to workforce solutions.

LE SOMMAIRE

APERÇU	3
INTRODUCTION	4
NIPISSING ET PARRY SOUND – MISE À JOUR SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL	5
LES ENTREPRISES CANADIENNES COMPTENT – INDICATEURS DU MARCHÉ DU TRAVAIL	24
ANALYSE DES DONNÉES RELATIVES AU PROGRAMME D'ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES (2024-2025)	42
PLAN D'ACTION 2026	56

APERÇU

Le Groupe du marché du travail (GMT) est heureux de présenter le Plan du marché du travail local (PMTL) 2026 pour les districts de Nipissing et de Parry Sound. Ce plan reflète notre engagement continu à soutenir les personnes, les entreprises et les communautés qui composent notre marché du travail local. Le PMTL identifie les principaux défis auxquels la région est confrontée en matière de main-d'œuvre et définit une orientation commune et tournée vers l'avenir afin de contribuer à la constitution d'une main-d'œuvre solide, inclusive et durable pour les années à venir.

Nos communautés continuent de s'adapter aux changements constants de l'offre et de la demande de main-d'œuvre. L'évolution du nombre d'étudiants étrangers, les pressions économiques persistantes, l'influence croissante de l'intelligence artificielle et l'importance grandissante des lieux de travail accueillants et solidaires ont tous façonné le marché du travail local au cours de l'année écoulée. Parallèlement, notre main-d'œuvre est plus diversifiée que jamais. Cinq générations – les traditionalistes, les baby-boomers, la génération X, la génération Y et la génération Z – travaillent côte à côte, apportant avec elles un large éventail d'expériences, de compétences et d'attentes. Dans tous les secteurs, les employeurs sont confrontés à une pénurie persistante de main-d'œuvre qui a des répercussions sur la croissance des entreprises, la prestation de services et la viabilité économique à long terme. À l'horizon 2026, nos collectivités devront rester accueillantes, flexibles et innovantes, en veillant à ce que les résidents et les nouveaux arrivants aient accès aux compétences, à la formation et au soutien nécessaires pour répondre aux besoins en constante évolution de l'économie régionale.

Alors que les employeurs continuent de rencontrer des difficultés pour recruter des travailleurs qualifiés, les changements démographiques et le recours aux réseaux sociaux modifient également la façon dont les gens perçoivent le travail, les parcours professionnels et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. La main-d'œuvre actuelle attend davantage que les modèles d'emploi traditionnels. Les employeurs sont de plus en plus appelés à offrir des lieux de travail favorables et inclusifs qui valorisent le bien-être mental, le mentorat, la formation et le développement de carrière. Il est essentiel d'investir dans les personnes aujourd'hui afin de maintenir une main-d'œuvre qualifiée et résiliente pour demain.

Le LLMP et les initiatives qui y sont associées sont conçus pour soutenir les membres de la communauté à chaque étape de leur parcours professionnel, qu'ils entrent sur le marché du travail pour la première fois, qu'ils y reviennent après une interruption ou qu'ils s'efforcent de conserver leur emploi dans une économie en mutation. Le plan soutient également les employeurs locaux en les aidant à entrer en contact avec les travailleurs dont ils ont besoin pour rester compétitifs et réactifs. Alors que la technologie, l'intelligence artificielle et l'automatisation continuent de remodeler le monde du travail, rester en phase avec les grandes tendances permettra à notre région d'être prête à saisir les opportunités qui se présenteront. Grâce à une collaboration continue avec les partenaires communautaires, les employeurs, les éducateurs et les prestataires de services, nous restons déterminés à travailler ensemble pour constituer une main-d'œuvre solide, adaptable et centrée sur l'humain, qui soutiendra une économie régionale florissante à long terme.

INTRODUCTION

Le Labour Market Group (LMG) est un organisme à but non lucratif qui se consacre à aider nos communautés à relever les défis et à saisir les opportunités liés à la main-d'œuvre grâce à des recherches fondées sur des données, à la collaboration et à une vision stratégique. Depuis près de trois décennies, le LMG s'appuie sur une solide connaissance du marché du travail et travaille avec des partenaires de toute la région pour transformer les données en actions et élaborer des solutions pratiques en matière de main-d'œuvre.

En tant que commission de planification de la main-d'œuvre pour les districts de Nipissing et de Parry Sound, le LMG s'engage à renforcer les conditions du marché du travail local en recueillant, analysant et partageant des informations pertinentes et actualisées sur le marché du travail. Grâce à un engagement communautaire significatif et à une collaboration régionale, nous contribuons à éclairer la planification, les projets et les partenariats qui soutiennent l' s en matière de développement de la main-d'œuvre dans toute la région. Des informations de haute qualité sur le marché du travail et une compréhension claire des tendances en matière d'emploi sont essentielles pour aider les gouvernements, les employeurs, les organisations communautaires et les particuliers à s'adapter et à réagir à l'évolution du monde du travail à Nipissing et Parry Sound.

Le LLMP 2026 donne un aperçu des conditions actuelles du marché du travail dans les districts de Nipissing et de Parry Sound. Le rapport de cette année comprend plusieurs éléments clés :

- 1) Mise à jour des indicateurs du marché du travail
- 2) Données du rapport mensuel sur l'emploi
- 3) Données sur les clients d'Emploi Ontario
- 4) Plan d'action pour le marché du travail

Chaque élément offre un aperçu unique du marché du travail local et, ensemble, ils fournissent un excellent aperçu des défis auxquels sont confrontés les employeurs et les demandeurs d'emploi dans notre région. Ce rapport s'appuie sur les données explorées dans le rapport de l'année dernière et le résultat est une amélioration des stratégies d'action pour traiter ces questions complexes.

Dans ce rapport, les informations sur le marché du travail provenant de sources telles que Statistique Canada et d'autres rapports de recherche valides sont mises en évidence. Ces données sont complétées par les recherches menées par LMG et par les contributions issues de consultations approfondies auprès des employeurs et des principaux partenaires communautaires.

NIPISSING ET PARRY SOUND – MISE À JOUR SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

Données actuelles sur le marché du travail

Cette section passe en revue divers indicateurs du marché du travail, notamment les taux de chômage, les taux d'activité, les taux de postes vacants, les données sur les revenus d'emploi et les données sur les migrations, afin de donner un aperçu de la situation actuelle du marché du travail à Nipissing et Parry Sound.

Taux de chômage

Comme l'ont régulièrement montré les précédents rapports sur le plan local du marché du travail, la COVID a entraîné une forte augmentation des taux de chômage dans tout l'Ontario. Le tableau 1 compare les taux de chômage par année, pour les deux années précédant la COVID (2018 et 2019), lorsque la COVID a frappé en 2020 et ses conséquences en 2021, ainsi que la trajectoire depuis lors, jusqu'en 2025. Ces taux sont indiqués pour la région métropolitaine de recensement (RMR) de Toronto,¹ pour le reste de l'Ontario (chiffres de l'Ontario moins la RMR de Toronto) et pour le nord-est de l'Ontario.² Le graphique 1 illustre ces données.

Tableau 1 : Taux de chômage annuels, RMR de Toronto, reste de l'Ontario et nord-est de l'Ontario, 2018-2025

	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
RMR de Toronto	6,0	5,9	11,0	9,2	6,3	6,3	8,0	8,6
Reste de l'Ontario	5,3	5,2	8,7	7,2	4,9	5,1	6,1	6,9
Nord-Est ONT	6,4	6,3	8,0	6,8	4,5	5,4	5,9	6,0

Statistique Canada, tableaux 14-10-0327-01, 14-10-0461-01 et 14-10-0464-01

Dans l'ensemble, la trajectoire de chaque taux de chômage a suivi à peu près la même courbe : une augmentation significative l'année où la COVID a frappé (2020), une baisse au cours des deux années suivantes, puis une augmentation jusqu'en 2023, 2024 et 2025.

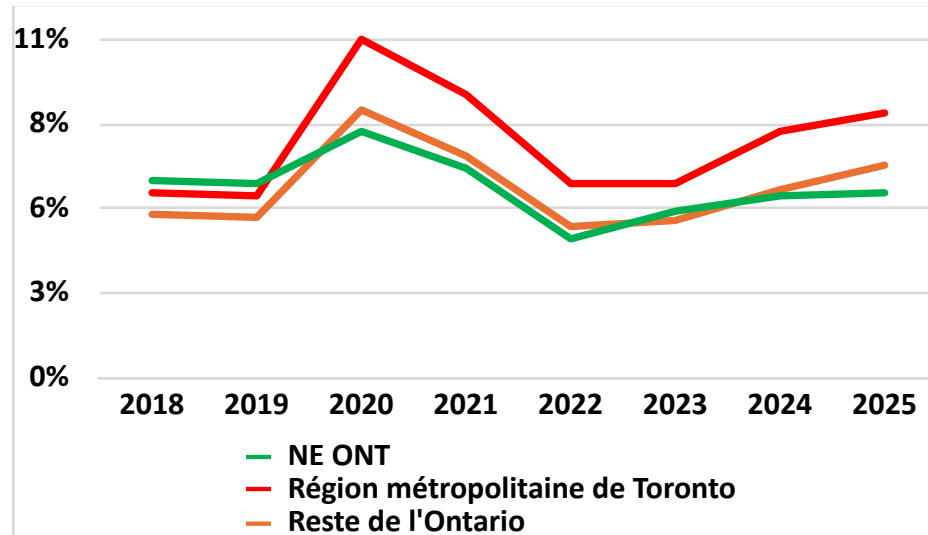
Si l'on ne présentait que les données de l'Ontario, on omettrait le fait que la COVID a eu un impact plus important sur la région du Grand Toronto que sur les autres régions. En 2020, le taux de chômage annuel dans la RMR de Toronto a atteint 11,0 %, soit plus de deux points de pourcentage de plus que les 8,7 % enregistrés dans le reste de l'Ontario. Bien que le taux de chômage ait été légèrement plus élevé dans le nord-est de l'Ontario avant la COVID, il n'a pas augmenté autant pendant la COVID qu'ailleurs, et il a diminué de la même manière par la suite, suivant généralement la même trajectoire que le reste de

¹ La RMR de Toronto englobe la ville de Toronto, la région de York, la région de Peel, toute la région de Halton à l'exception de Burlington, une partie de la région de Durham (Pickering, Ajax et Uxbridge), ainsi que New Tecumseth et Bradford West Gwillimbury (comté de Simcoe) et Mono (comté de Dufferin). La RMR de Toronto représente près de la moitié (47 %) de la population active de l'Ontario.

² Le nord-est de l'Ontario comprend le Grand Sudbury, Sudbury, Manitoulin, Nipissing, Timiskaming, Cochrane et Algoma.

l'Ontario, sauf qu'en 2025, le taux de chômage a augmenté davantage dans le reste de l'Ontario (ainsi que dans la RMR de Toronto), alors qu'il n'a pratiquement pas augmenté dans le nord-est de l'Ontario.

Graphique 1 : Taux de chômage annuels, RMR de Toronto, reste de l'Ontario et Nord-Est de l'Ontario, 2018-2025



Statistique Canada, tableaux 14-10-0327-01, 14-10-0461-01 et 14-10-0464-01

Taux de chômage moyen mobile sur trois mois

Pour les régions moins peuplées, Statistique Canada fournit des données qui représentent une moyenne mobile sur trois mois. L'Enquête sur la population active s'appuie sur un échantillon et Statistique Canada rend les données plus fiables en calculant la moyenne des résultats sur trois mois. Avec une moyenne mobile sur trois mois, le chiffre communiqué pour mai correspond à la moyenne des données de mars, avril et mai. Une moyenne mobile sur trois mois entraînera donc un décalage dans le temps en ce qui concerne l'impact des changements survenus au cours d'un mois donné et atténuera également l'impact de ce mois, car les chiffres de ce mois sont moyennés avec ceux des deux autres mois. Il convient de garder ces réserves à l'esprit lors de l'examen des données suivantes, qui reposent sur des moyennes mobiles sur trois mois.

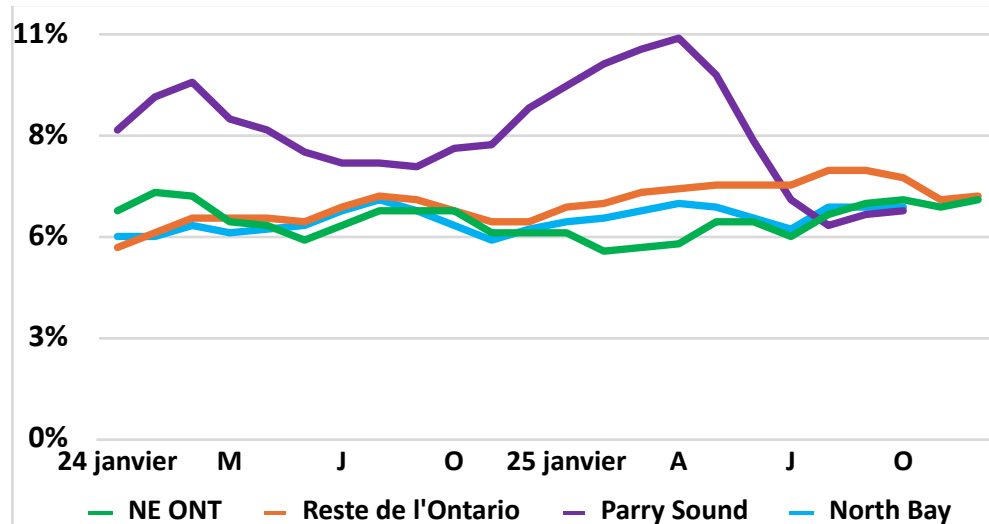
Les conditions du marché du travail local sont reflétées par trois séries de données moyennes mobiles sur trois mois :

- les données de l'enquête sur la population active pour North Bay ;
- les données de l'Enquête sur la population active pour la ville de Parry Sound ; et
- les données de l'Enquête sur la population active pour le nord-est de l'Ontario.

À titre de comparaison, les données moyennes mobiles sur trois mois sont également présentées pour le reste de l'Ontario. Les données mensuelles pour 2024 et 2025 pour les quatre régions sont illustrées dans le graphique 2.³

³ Les données du graphique 2 sont présentées dans le tableau A1 en annexe. Les données pour North Bay et la ville de Parry Sound proviennent d'un calcul spécial de Statistique Canada et ne sont disponibles que jusqu'en octobre 2025.

Graphique 2 : Taux de chômage, moyenne mobile sur trois mois, Nord-Est de l'Ontario, reste de l'Ontario, ville de Parry Sound et North Bay, janvier 2024 à décembre 2025



Statistique Canada, tableau 14-10-0459-01, tableau 14-10-0462-01 et tableau 14-10-0480-01

Les tendances générales du taux de chômage au cours des 24 derniers mois ont été les suivantes : pour le reste de l'Ontario, la ville de Parry Sound et North Bay, le taux de chômage a connu une augmentation lente et continue jusqu'en mai ou juin 2025, après quoi il a soit diminué très fortement dans le cas de la ville de Parry Sound, soit baissé puis augmenté à North Bay, soit continué à augmenter lentement, puis diminué dans le reste de l'Ontario. Dans le nord-est de l'Ontario, il est resté dans une fourchette relativement étroite pendant la majeure partie de cette période, ne dépassant que parfois les 6 %.

Taux de participation annuels

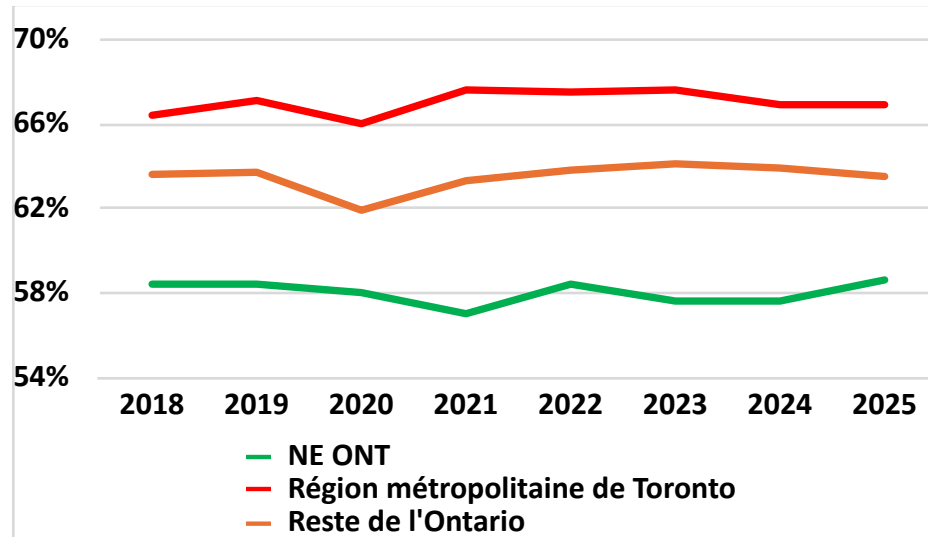
Le taux d'activité mesure la proportion de la population résidente âgée de 15 ans ou plus qui fait partie de la population active, c'est-à-dire qui occupe un emploi ou qui recherche activement un emploi. Le tableau 3 présente les taux d'activité annuels pour le nord-est de l'Ontario, la RMR de Toronto et le reste de l'Ontario. Le graphique 3 illustre la comparaison.

Tableau 2 : Taux de participation annuels, Nord-Est de l'Ontario, RMR de Toronto et reste de l'Ontario, 2018-2025

	2018	2019	2	20	2	2023	2024	2025
Nord-Est ONT	58,4	58,4	58,0	57,0	58,4	57,6	57,6	58,6
RMR de Toronto	66,4	67,1	66,0	67,6	67,5	67,6	66,9	66,9
Reste de l'Ontario	63,6	63,7	61,9	63,3	63,8	64,1	63,9	63,5

Statistique Canada, tableaux 14-10-0327-01, 14-10-0461-01 et 14-10-0464-01

Graphique 3 : Taux de participation annuels, Nord-Est de l'Ontario, RMR de Toronto et reste de l'Ontario, 2018-2025



Statistique Canada, tableaux 14-10-0327-01, 14-10-0461-01 et 14-10-0464-01

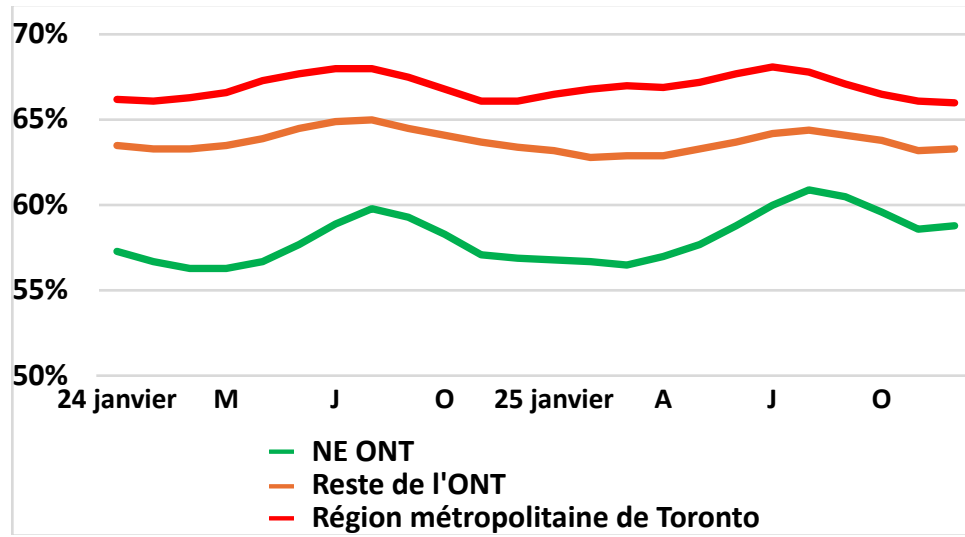
Le taux d'activité est fortement influencé par le profil d'âge d'une communauté ; un nombre plus important d'immigrants récents (qui ont tendance à être plus jeunes) et/ou une proportion plus importante de familles avec enfants (banlieues) vont généralement de pair avec un taux d'activité plus élevé, ce qui indique une proportion plus importante d'adultes en âge de travailler. Cela explique le taux d'activité plus élevé dans la RMR de Toronto et les chiffres plus faibles pour le reste de l'Ontario, en particulier le nord-est de l'Ontario.

Le taux d'activité a baissé partout au plus fort de la COVID, puis a rebondi, davantage dans la RMR de Toronto. Dans la RMR de Toronto et le reste de l'Ontario, il a légèrement baissé en 2024 et 2025 ; il arrive souvent que lorsque le taux de chômage augmente, le taux d'activité diminue, car les individus ont plus de mal à trouver du travail et certains quittent le marché du travail. Pourtant, dans le nord-est de l'Ontario, le taux d'activité a légèrement augmenté en 2025. Malgré ces fluctuations, les taux d'activité en 2025 étaient presque exactement les mêmes qu'en 2018.

Taux de participation moyens mobiles sur trois mois

Le graphique 4 présente les taux de participation moyens mobiles sur trois mois pour le nord-est de l'Ontario, le reste de l'Ontario et la RMR de Toronto. Statistique Canada ne fournit que les données sur le taux de chômage pour Parry Sound et North Bay, et non celles sur le taux de participation.

Graphique 4 : Taux d'activité, moyenne mobile sur trois mois, Nord-Est de l'Ontario, reste de l'Ontario et RMR de Toronto, janvier 2024 à décembre 2025



Statistique Canada, tableau 14-10-0459-01 et tableau 14-10-0462-01

Sur une base mensuelle, le taux d'activité augmente en juin, juillet et août, car la création d'emplois d'été attire davantage de personnes sur le marché du travail. Malgré ces variations, sur une période de 24 mois, les taux d'activité du reste de l'Ontario et de la RMR de Toronto n'ont pratiquement pas changé, tandis que ceux du Nord-Est de l'Ontario ont légèrement augmenté.

Taux de postes vacants

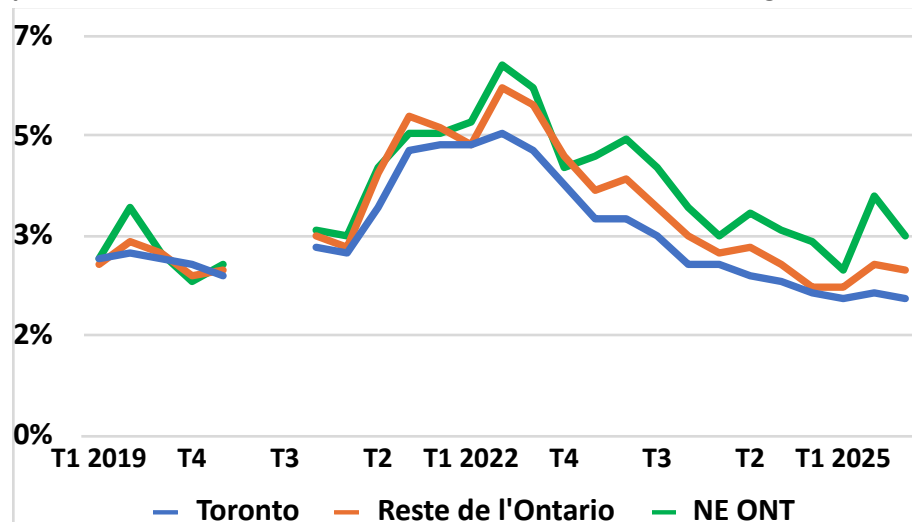
Le taux de postes vacants est calculé en additionnant tous les postes vacants déclarés par les employeurs et en divisant ce total par le nombre total d'emplois pourvus plus le nombre total d'emplois vacants.

Le graphique 5 présente le taux de postes vacants par trimestre, à partir du premier trimestre 2019, afin d'établir la tendance avant la COVID, jusqu'au troisième trimestre 2025, dernier trimestre pour lequel des données sont disponibles.⁴ Au cours des deuxième et troisième trimestres 2020, Statistique Canada n'a pas mené l'Enquête sur les postes vacants et les salaires, car les confinements liés à la pandémie dans tout le pays ont pratiquement paralysé une grande partie du marché du travail. Les taux de postes vacants sont fournis pour la région économique de Toronto,⁵ le reste de l'Ontario (Ontario moins la région économique de Toronto) et le nord-est de l'Ontario.

⁴ Les données du graphique 5 sont présentées dans le tableau A2 en annexe.

⁵ Le taux de postes vacants est indiqué par région économique et non par région métropolitaine de recensement. Il n'y a que des différences géographiques mineures entre la RMR de Toronto et la région économique de Toronto.

Graphique 5 : Taux de postes vacants, région de Toronto, reste de l'Ontario et nord-est de l'Ontario, du premier trimestre 2019 au troisième trimestre 2025, non corrigés des variations saisonnières



Statistique Canada, tableau 14-10-0441-01

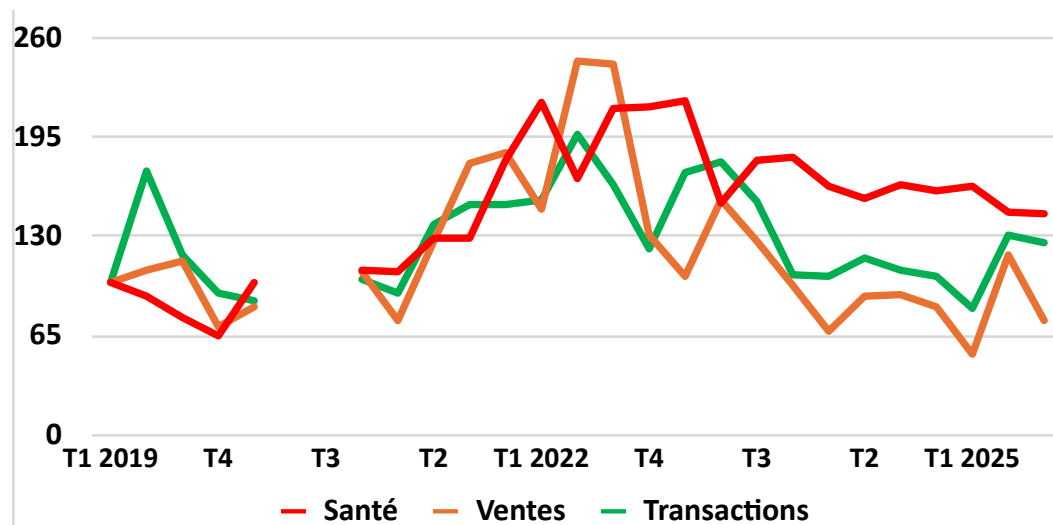
Avant la COVID, le taux de postes vacants a fluctué dans une fourchette relativement étroite tout au long de 2019 et du premier trimestre 2020 pour les trois régions. Immédiatement après la COVID, le taux de postes vacants a considérablement augmenté, davantage dans le Nord-Est de l'Ontario, légèrement moins dans le reste de l'Ontario et encore moins dans la région de Toronto. Il a ensuite connu une baisse lente et régulière, jusqu'à ce qu'au premier trimestre 2025, le taux de postes vacants soit inférieur dans les trois régions à la moyenne des cinq trimestres dans chaque région avant la COVID. Depuis le premier trimestre 2025, le taux de postes vacants a légèrement augmenté.

L'examen des tendances des taux de postes vacants par profession permet de mieux comprendre la dynamique récente du marché du travail local. Le graphique 6 montre le nombre de postes vacants dans la région économique du Nord-Est pour les trois catégories professionnelles suivantes et leurs intitulés dans le graphique :

- Professions de la santé (Santé)
- Professions de la vente et des services (Vente)
- Métiers, opérateurs de transport et d'équipement et professions connexes (Métiers)

Le nombre de postes vacants dans chacune de ces catégories varie considérablement. Afin d'illustrer les tendances au fil du temps et de les comparer, le nombre de postes vacants au premier trimestre 2019 dans chaque profession est attribué une valeur de 100, et chaque trimestre suivant est exprimé par rapport à ce chiffre du premier trimestre 2019. Ainsi, une valeur de 105 signifie que le nombre de postes vacants au cours de ce trimestre était supérieur de 5 % à celui du premier trimestre 2019.

Graphique 6 : Ratio des postes vacants pour certaines professions, région économique du nord-est de l'Ontario, du premier trimestre 2019 au troisième trimestre 2025 (premier trimestre 2019 = 100), sans correction saisonnière



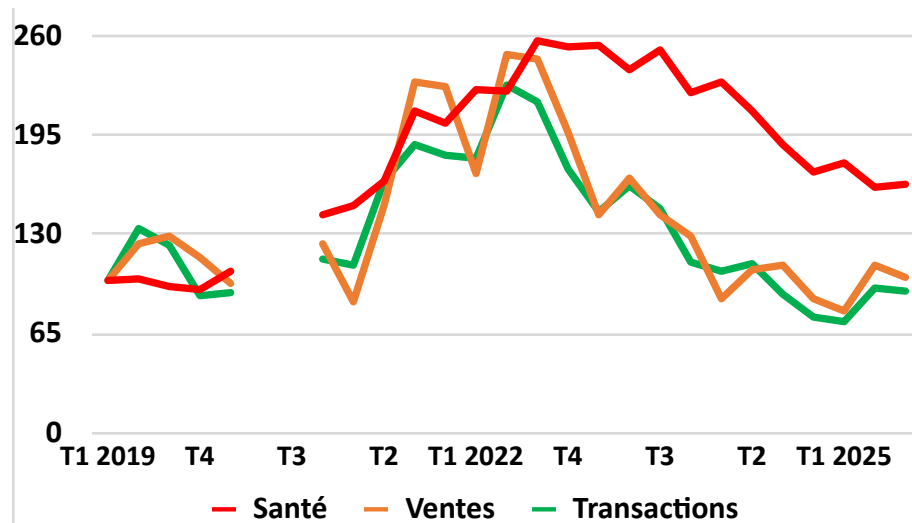
Statistique Canada, tableau 14-10-0444-01

Pour chacune de ces trois professions, à l'exception d'une forte augmentation des offres d'emploi dans les métiers du commerce, du transport et de l'exploitation d'équipements et les professions connexes au deuxième trimestre 2019, le niveau des offres d'emploi est resté stable au cours des cinq trimestres précédant la COVID. Après la COVID, le niveau des offres d'emploi a fortement augmenté, doublant dans la plupart des cas en 2021 ou au début de 2022. Au deuxième et au troisième trimestre 2022, les offres d'emploi dans les professions de la vente et des services ont atteint près de deux fois et demie leur niveau du premier trimestre 2019. Mais ensuite, les offres d'emploi dans cette profession ont considérablement diminué, tombant au quatrième trimestre 2023 en dessous de leur niveau du premier trimestre 2019 (à l'exception du deuxième trimestre 2025) et restant en dessous de ce niveau jusqu'au troisième trimestre 2025. Les professions de la santé, quant à elles, ont continué à connaître des niveaux d'offres d'emploi plus élevés, restant environ une fois et demie supérieurs à leur niveau du premier trimestre 2019. Les métiers, les opérateurs de transport et d'équipement et les professions connexes se situaient entre ces deux autres professions, diminuant à la fin de 2023 et 2024, mais augmentant à nouveau au deuxième et au troisième trimestre 2025 pour atteindre des niveaux de postes vacants légèrement supérieurs à ceux du premier trimestre 2019.

À titre de comparaison, le graphique 7 présente les mêmes données sur les postes vacants pour le reste de l'Ontario.

La tendance est globalement similaire, les postes vacants dans les professions de la santé augmentant considérablement, puis diminuant quelque peu tout en restant élevés, tandis que les postes dans les professions de la vente et des services augmentent considérablement, puis redescendent aux niveaux d'avant la COVID, la même tendance s'appliquant également aux métiers, aux opérateurs de transport et d'équipement et aux professions connexes. Tout cela pour dire que la dynamique des postes vacants dans ces professions dans le nord-est de l'Ontario était plus ou moins la même que celle observée dans le reste de l'Ontario.

Graphique 7 : Ratio des postes vacants pour certaines professions, reste de l'Ontario, du premier trimestre 2019 au troisième trimestre 2025 (premier trimestre 2019 = 100), non corrigé des variations saisonnières



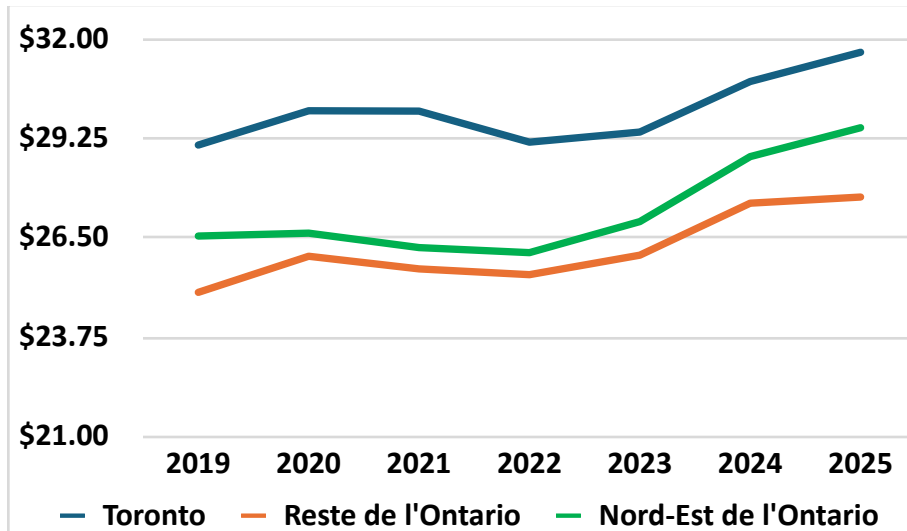
Statistique Canada, tableau 14-10-0444-01

L'Enquête sur les postes vacants et les salaires recueille également des données sur le salaire horaire offert et fournit un salaire horaire moyen offert pour chaque trimestre. Les données peuvent présenter des variations saisonnières : il y a plus d'offres d'emploi pour les emplois d'été au deuxième trimestre, ce qui fait baisser le niveau moyen des salaires, puis, lorsque ces offres d'emploi prennent fin à l'automne, le salaire moyen offert augmente. Afin d'éliminer les variations saisonnières, un chiffre annuel a été créé en calculant la moyenne des résultats pour chaque trimestre (la donnée pour 2025 correspond à la moyenne des trois trimestres déclarés). Afin de pouvoir comparer les données d'une année à l'autre, les chiffres ont été convertis en dollars constants du troisième trimestre 2025, afin d'éliminer l'impact de l'inflation. Le graphique 8 présente les résultats pour Toronto, le reste de l'Ontario et le nord-est de l'Ontario.

Plusieurs observations concernant le graphique 8 :

- Le salaire moyen offert dans la région de Toronto est nettement plus élevé qu'ailleurs.
- Le salaire moyen offert dans le nord-est de l'Ontario est plus élevé que dans le reste de l'Ontario.
- Le salaire moyen offert, en dollars constants, a en fait diminué entre 2020 et 2022
- À partir de 2023, le salaire moyen offert a augmenté ; entre 2023 et 2025, il a augmenté d'un peu plus de 8 % à Toronto et dans le reste de l'Ontario, tandis que dans le nord-est de l'Ontario, il a augmenté de 13 %.
- Cette augmentation ne peut être entièrement attribuée à la hausse des salaires, car la composition des professions pour lesquelles il existe des postes vacants pourrait également avoir une incidence sur le salaire moyen offert

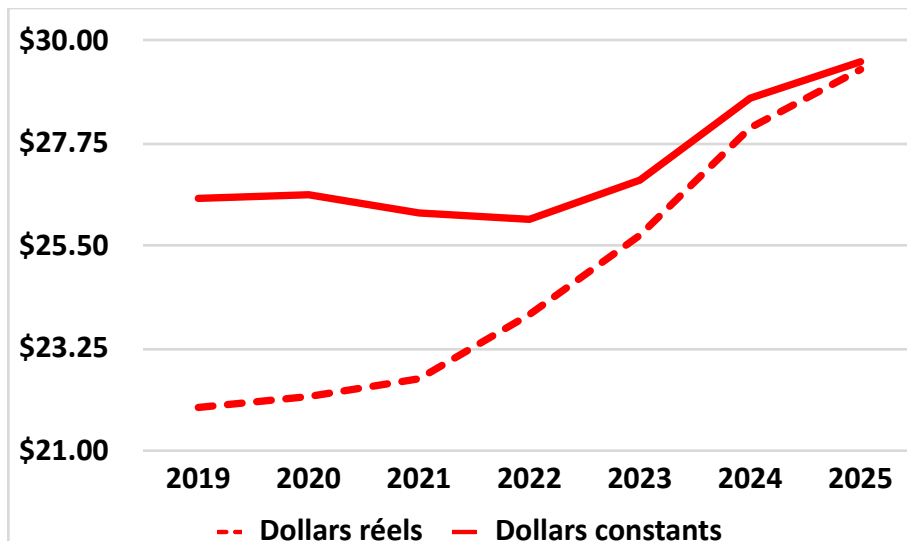
Graphique 8 : Salaire horaire moyen offert, Toronto, reste de l'Ontario et nord-est de l'Ontario, 2019 à 2025, en dollars constants (T3 2025)



Statistique Canada, tableau 14-10-0441-01

L'impact de l'inflation est illustré dans le graphique 9, qui montre le salaire moyen offert dans le nord-est de l'Ontario, en comparant le montant réel en dollars (ce que les salariés voyaient sur leur fiche de paie) et le montant constant en dollars (la valeur du salaire exprimée en dollars du troisième trimestre 2025). Lorsque le taux d'inflation était particulièrement élevé (notamment en 2022), le montant indiqué sur la fiche de paie augmentait, mais le pouvoir d'achat de ce salaire diminuait.

Graphique 9 : Salaire horaire moyen offert, en dollars réels et constants du troisième trimestre 2025, Nord-Est de l'Ontario, 2019 à 2025



Statistique Canada, tableau 14-10-0441-01

Données sur les déclarants

Les données sur les déclarants fiscaux proviennent des déclarations de revenus T1, où les formulaires d'impôt sur le revenu remplis au printemps fournissent des données sur les revenus d'emploi de l'année

civile précédente. Les données sur les déclarants fiscaux représentent plus de 70 % de la population totale âgée de 15 ans et plus.

⁶Le tableau 3 présente le nombre total de déclarants ayant déclaré un revenu d'emploi pour la période de 2017 à 2023 (dernière année pour laquelle des données sont disponibles).

Tableau 3 : Nombre total de déclarants ayant un revenu d'emploi, Nipissing, Parry Sound et Nord-Est de l'Ontario, 2017-2023

	2017	2018	2019	20	20	2022	2023
Nipissing	38 520	39 200	38 530	38 550	39 210	40 340	41 110
Parry Sound	19 740	19 950	19 560	19 460	19 800	20 630	21 010
Nord-est de l'Ontario	265 100	268 870	262 540	260 940	263 010	271 950	279 020

Statistique Canada, Données sur le revenu et la situation financière des particuliers, fichier préliminaire des familles T1, 2017-2023

Le nombre de déclarants fiscaux a fluctué au cours des sept dernières années, augmentant en 2018, diminuant en 2019, restant stable à Nipissing, mais diminuant à Parry Sound et dans le nord-est de l'Ontario en 2020. Depuis lors, les chiffres ont augmenté régulièrement chaque année, de 2 % à 3 % par an à Nipissing, de 2 % à 4 % par an à Parry Sound et de 1 % à 3,5 % par an dans le nord-est de l'Ontario.

Les tableaux 4 et 5 présentent les données relatives au revenu d'emploi médian,⁷ pour les hommes et les femmes, pour Nipissing, Parry Sound, le nord-est de l'Ontario, la RMR de Toronto et le reste de l'Ontario. Les chiffres sont exprimés en dollars constants de 2023, afin d'éliminer l'effet de l'inflation.

La tendance générale était que les revenus restaient dans une fourchette relativement étroite entre 2017 et 2020, seuls les hommes de Parry Sound affichant une croissance constante de leur revenu d'emploi médian. En 2021, on a observé une légère augmentation du revenu d'emploi médian, probablement due au fait que pendant la période de la COVID, les personnes occupant des emplois moins bien rémunérés, tels que les postes en contact avec la clientèle, ne travaillaient pas (et percevaient plus probablement la Prestation canadienne d'urgence liée à la COVID-19 – PCU), tandis que les travailleurs occupant des emplois mieux rémunérés pouvaient continuer à travailler à distance. En 2022, le revenu d'emploi médian a baissé dans toutes les régions, en partie parce que les travailleurs moins bien rémunérés ont repris le travail, mais aussi parce que l'inflation a en fait réduit le revenu réel des personnes.

Toutes les régions ont enregistré une croissance du revenu d'emploi médian en 2023, mais à des degrés divers. Les hommes de Nipissing et Parry Sound ont connu une augmentation d'environ 2 %, tandis que les autres régions ont enregistré une croissance plus proche de 1 %. Les femmes de Parry Sound ont connu une forte hausse de 4,5 %, tandis que les autres régions ont enregistré une augmentation

⁶ Comprend les salaires, les traitements, les commissions, les pourboires et les gratifications.

⁷ Le revenu d'emploi médian représente le salaire de la personne dont les gains se situent au milieu de l'échelle des salaires de toutes les personnes ; 50 % des salariés gagnent moins que ce montant et 50 % des salariés gagnent plus que ce montant.

d'environ 2 % à 3 %, à l'exception de Nipissing, où le revenu d'emploi médian des femmes n'a augmenté que de 1 %.

Tableau 4 : Revenu d'emploi médian, hommes, Nipissing, Parry Sound, Nord-Est de l'Ontario, RMR de Toronto et reste de l'Ontario, 2017-2023 (en dollars de 2023)

HOMMES	2017	2018	2019	20	2021	2022	2023
Nipissing	45 995	46 578 \$	46 269	46 958	48 973	47 264	48 140
Parry Sound	41 139	42 620	42 643	43 402	46 611	44 708	45 610
NE ONT	50 128	51 208	50 878	51 466	53 676	51 545	52 150
RMR de Toronto	53 779	54 282	53 881	54 872	56 703	54 599	55 000
Reste de l'ONT	53 054	53 714	53 258	53 517	55 479	54 076	54 622

Statistique Canada, Données sur le revenu et la situation financière des particuliers, fichier préliminaire T1 sur les familles, 2017-2023

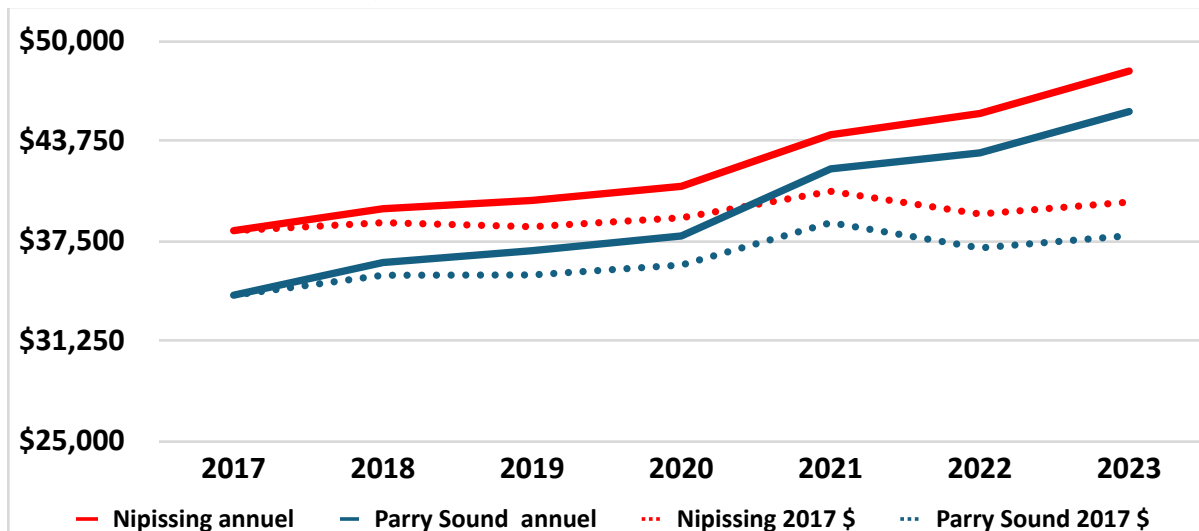
Tableau 5 : Revenu d'emploi médian, femmes, Nipissing, Parry Sound, Nord-Est de l'Ontario, région métropolitaine de Toronto et reste de l'Ontario, 2017-2023 (en dollars de 2023)

FEMMES	2017	2018	2019	20	2021	2022	2023
Nipissing	36 150	36 589 \$	36 764	37 289	39 037	38 370	38 780
Parry Sound	32 764	33 549	33 368	34 364	36 109	35 378	36 990
NE ONT	36 234	37 272	37 734	38 470	40 179	39 035	40 240
Région métropolitaine de Toronto	40 982	41 843	41 580	41 028	44 083	43 119	44 000
Reste de l'ONT	38 245	39 428	39 499	39 263	41 295	40 687	41 571

Statistique Canada, Données sur le revenu et la situation financière des particuliers, fichier préliminaire T1 sur les familles, 2017-2023

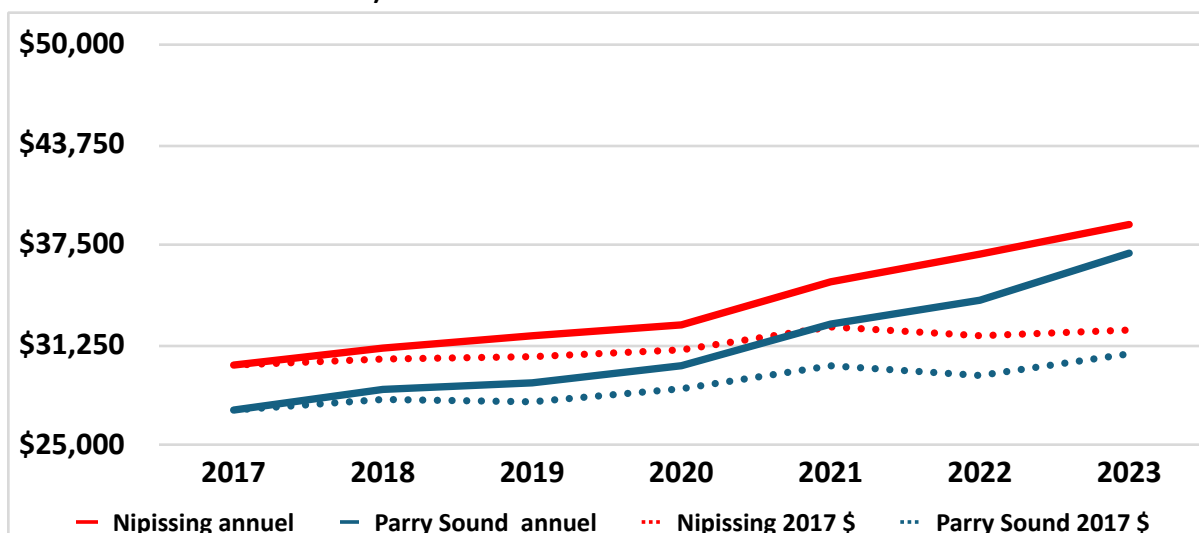
Afin de visualiser l'impact de l'inflation sur les revenus, les graphiques 10 et 11 montrent l'évolution du revenu d'emploi médian des hommes et des femmes à Nipissing et à Parry Sound, en mettant en évidence deux mesures différentes. Dans les deux graphiques, les lignes rouges représentent les revenus des résidents de Nipissing et les lignes bleues ceux des résidents de Parry Sound. Les lignes continues indiquent le revenu d'emploi médian exprimé en dollars courants, c'est-à-dire, pour chaque année, le montant en dollars pour cette année-là, le chiffre que l'on verrait sur son bulletin de paie ou que l'on déclarerait à des fins fiscales. Les lignes pointillées indiquent les chiffres ajustés en fonction de l'inflation, c'est-à-dire en dollars constants, en prenant 2017 comme année de référence. Chaque autre année est exprimée en dollars de 2017 (contrairement aux données présentées dans les tableaux 4 et 5, où la référence en dollars constants est 2023).

Graphique 10 : Revenu d'emploi médian, hommes, Nipissing et Parry Sound, 2017-2023 (en dollars courants et en dollars de 2017)



Statistique Canada, Données sur le revenu et la situation financière des particuliers, fichier préliminaire T1 sur les familles, 2017-2023

Graphique 11 : Revenu d'emploi médian, femmes, Nipissing et Parry Sound, 2017-2023 (en dollars courants et en dollars de 2017)



Statistique Canada, Données sur le revenu et la situation financière des particuliers, fichier préliminaire T1 sur les familles, 2017-2023

Quelques observations sur les graphiques 10 et 11 :

- La valeur actuelle en dollars du revenu d'emploi médian a légèrement augmenté entre 2017 et 2020, puis a bondi considérablement en 2021 et, dans une moindre mesure, en 2022 ; le taux d'augmentation a été légèrement plus élevé pour les résidents de Parry Sound que pour ceux de Nipissing.
- Cependant, les données corrigées de l'inflation montrent une situation différente ; en général, le revenu d'emploi médian des résidents de Nipissing est resté relativement stable entre 2017 et 2020, a augmenté en 2021, a baissé en 2022, puis s'est légèrement redressé en 2023 ; Les

résidents de Parry Sound ont connu une croissance de leur revenu d'emploi médian pendant la majeure partie de la période comprise entre 2017 et 2023, à l'exception de 2022.

- La croissance du revenu d'emploi médian a été plus prononcée pour les hommes de Parry Sound.
- En substance, la situation peut être résumée comme suit : ce que les travailleurs ont « vu », c'est une augmentation de leur salaire (ligne continue – dollars courants), mais ce qu'ils ont « ressenti », c'est que leur salaire était souvent stable (ligne pointillée – dollars constants).

Données sur la migration

Les données sur la migration sont tirées d'un ensemble de données compilées par Statistique Canada à partir d'une comparaison des adresses figurant sur les déclarations de revenus des particuliers pour deux années consécutives. Les données présentées dans ce rapport couvrent les années d'imposition 2016-2017 à 2022-2023.

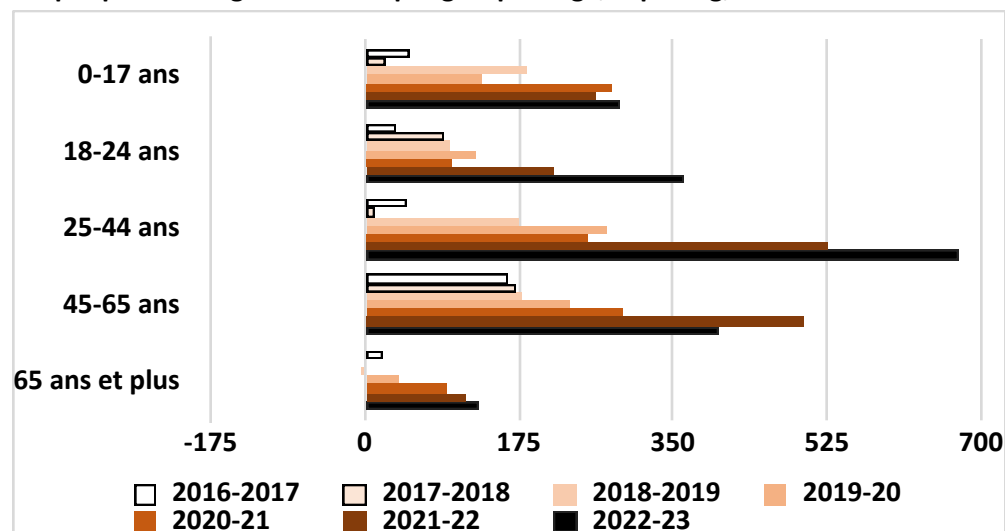
Les tableaux 6 et 7 présentent les chiffres nets de migration par groupe d'âge pour chaque année entre 2016-2017 et 2022-2023, ainsi que le total net pour les sept années, pour chacune des régions de Nipissing et de Parry Sound. Le chiffre net correspond à la différence entre le nombre de personnes qui migrent vers une région et le nombre de personnes qui quittent cette région. Un chiffre net positif signifie que le nombre de personnes ayant migré vers la région est supérieur à celui des personnes ayant quitté la région.

Nipissing a enregistré une migration nette dans toutes les catégories d'âge et chaque année (à l'exception de deux chiffres négatifs très faibles chez les personnes âgées de 65 ans et plus en 2017-2018 et 2018-2019). La tendance générale de la migration nette totale est à la hausse chaque année. Pendant la plupart de ces années, on a observé une augmentation dans toutes les catégories d'âge, et en 2021-2022, deux catégories d'âge se sont particulièrement démarquées, celles des 25 à 44 ans et des 45 à 64 ans, chacune représentant environ un tiers de l'ensemble des migrants nets. En 2022-2023, la migration nette a encore augmenté dans toutes les tranches d'âge, à l'exception de celle des 45 à 64 ans. En 2022-2023, le nombre total de migrants nets était plus de deux fois supérieur à celui enregistré entre 2016-2017 et 2019-2020 et supérieur à tout autre nombre total enregistré au cours de ces sept années (le tableau 6 présente les chiffres pour Nipissing et le graphique 12 illustre les tendances).

Tableau 6 : Migration nette par groupe d'âge, Nipissing, 2016-2017 à 2022-2023

	ÂGE					TOTAL
	0-17	18-24	25	45-64	65	
2016-17	51	34	47	164	19	315
2017-18	22	90	12	172	-1	295
2018-19	183	95	175	179	-3	629
2019-20	132	127	274	232	39	804
2020-21	282	98	255	293	92	1 020
2021-22	263	214	527	500	115	1 619
2022-23	291	364	675	402	128	1 860
2016-2017 à 2022-2023	1 224	1 022	1 965	1 942	389	6 542

Statistique Canada, Déclarants (T1FF) – Estimations migratoires, 2016-2017 à 2022-2023

Graphique 12 : Migration nette par groupe d'âge, Nipissing, 2016-2017 à 2022-2023

Statistique Canada, Déclarants (T1FF) – Estimations migratoires, 2016-2017 à 2022-2023

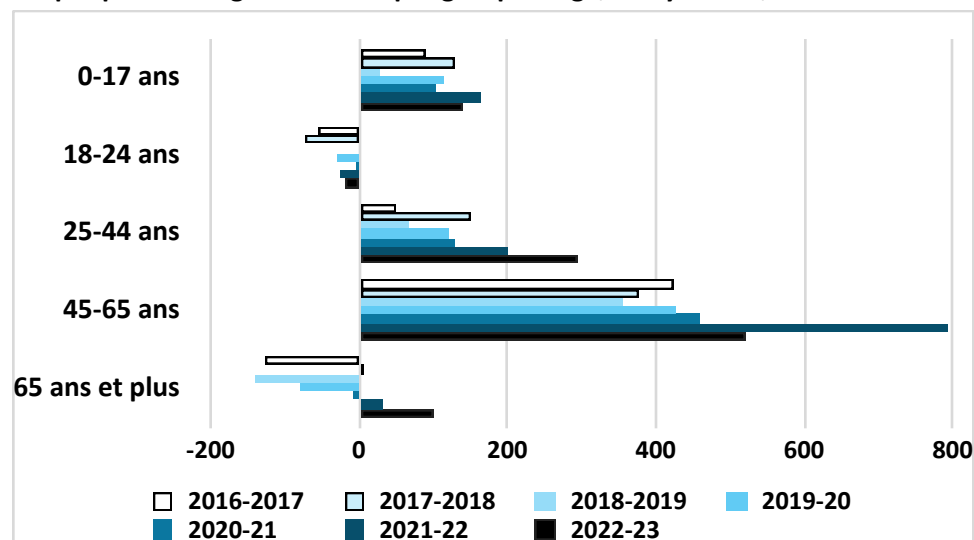
Parry Sound a également connu une tendance générale à la hausse de ses chiffres de migration nette, bien que deux catégories d'âge aient enregistré une perte nette de résidents au cours des sept dernières années, à savoir les 18-24 ans et les 65 ans et plus. La catégorie la plus importante de migrants nets est de loin celle des 45-64 ans, suivie de celle des 25-44 ans.

Entre 2016-2017 et 2027-2018, Parry Sound a enregistré un nombre légèrement supérieur de migrants nets à celui de Nipissing, mais au cours des années suivantes, Nipissing a toujours enregistré un nombre supérieur de migrants nets, sauf en 2021-2022. Cette année-là, Parry Sound a connu une très forte augmentation de l'immigration nette des personnes âgées de 45 à 64 ans. Ce nombre a quelque peu diminué en 2022-2023, mais il restait supérieur à celui des années précédentes. Cette baisse a contribué à une légère diminution du nombre total net d'immigrants en 2022-2023. Le tableau 7 présente les chiffres pour Parry Sound et le graphique 13 illustre les tendances.

Tableau 7 : Migration nette par groupe d'âge, Parry Sound, 2016-2017 à 2022-2023

	ÂGE					TOTAL
	0-17	18-24	25	45-64	65	
2016-17	89	-54	50	422	-127	380
2017-18	128	-72	151	378	5	590
2018-19	29	-1	68	354	-142	308
2019-20	113	-31	120	428	-80	550
2020-21	104	-4	128	461	-7	682
2021-22	164	-25	200	792	31	1 162
2022-23	139	-20	293	521	99	1 032
2016-2017 à 2022-2023	766	-207	1 010	3 356	-221	4 704

Statistique Canada, Déclarants (T1FF) – Estimations migratoires, 2016-2017 à 2022-2023

Graphique 13 : Migration nette par groupe d'âge, Parry Sound, 2016-2017 à 2022-2023

Statistique Canada, Déclarants (T1FF) – Estimations migratoires, 2016-2017 à 2022-2023

Le profilage des données en fonction de la provenance et de la destination des migrants permet de mieux comprendre les tendances migratoires. La série de tableaux et de graphiques suivante présente ces données, classées comme suit :

- Intraprovincial : mouvements à destination et en provenance de l'Ontario
- Interprovincial : mouvements à destination et en provenance du Canada, à l'exclusion de l'Ontario
- International : mouvements à destination et en provenance de l'extérieur du Canada

Dans le cas de Nipissing, la tendance est la suivante : un nombre net très important de résidents arrivent à Nipissing en provenance d'autres régions de l'Ontario, et ce nombre est en augmentation, ayant considérablement augmenté en 2021-2022 et restant élevé en 2022-2023 ; il y a un faible solde

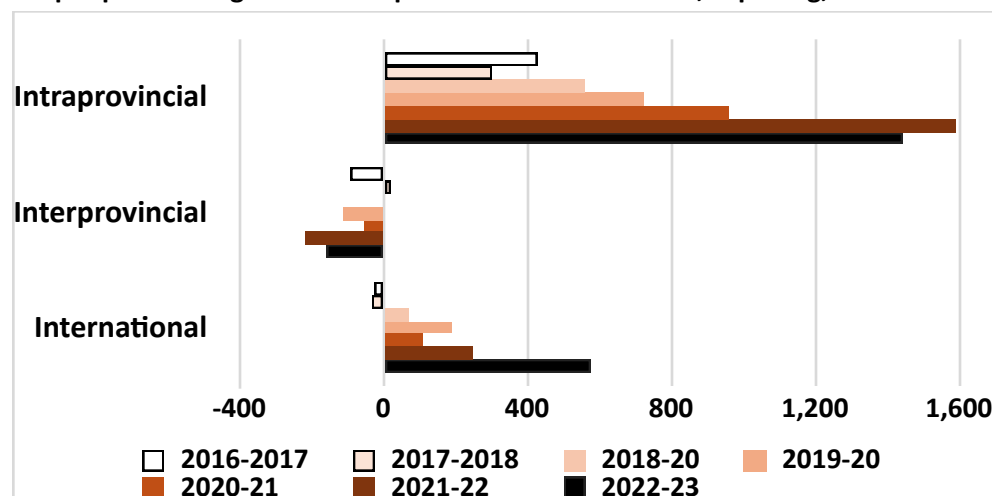
migratoire net de Nipissing vers d'autres provinces, qui a également augmenté en 2021-2022 et est resté à ce niveau en 2022-2023, et il y a un nombre faible mais croissant de migrants nets provenant de sources internationales, en particulier en 2022-2023. Le tableau 8 présente les chiffres et le graphique 14 illustre les tendances.

Tableau 8 : Migration nette par source et destination, Nipissing, 2016-2017 à 2022-2023

	Intraprovinciale		Interprovinciale		Internationale		TOTAL	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femelles	Mâles	Femelles
2016-17	215	216	-57	-32	4	-31	162	153
2017-18	210	89	21	3	-11	-17	220	75
2018-19	281	283	-11	7	39	30	309	320
2019-20	382	346	-49	-63	86	102	419	385
2020-21	504	459	-5	-46	59	49	558	462
2021-22	785	803	-88	-132	130	121	827	792
2022-23	729	716	-88	-70	313	260	954	906
2016-2017 à 2022-2023	3 106	2 912	-277	-333	620	514	3 449	3 093

Statistique Canada, Déclarants (T1FF) – Estimations migratoires, 2016-2017 à 2022-2023

Graphique 14 : Migration nette par source et destination, Nipissing, 2016-2017 à 2022-2023



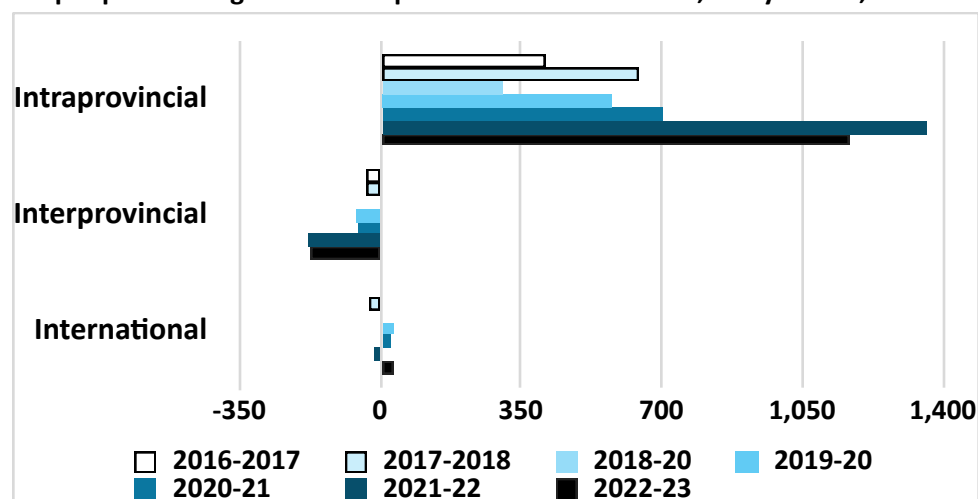
Statistique Canada, Déclarants (T1FF) – Estimations migratoires, 2016-2017 à 2022-2023

La tendance à Parry Sound est quelque peu similaire : les migrants provenant du reste de l'Ontario représentent la quasi-totalité du total net des migrants à Parry Sound, ce nombre est resté stable pendant la plupart de ces années, mais a connu une forte augmentation en 2021-2022, qui s'est poursuivie en 2022-2023 ; il y a un faible solde migratoire de Parry Sound vers d'autres provinces, qui a également légèrement augmenté en 2021-2022 et s'est poursuivi en 2022-2023 ; et il y a un très faible solde migratoire provenant de sources internationales, inférieur à celui de Nipissing. Le tableau 9 présente les chiffres et le graphique 13 illustre les tendances.

Tableau 9 : Migration nette par source et destination, Parry Sound, 2016-2017 à 2022-2023

	Intraprovinciale		Interprovinciale		Internationale		TOTAL	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femelles	Mâles	Femelles
2016-17	280	133	-14	-22	0	3	266	114
2017-18	341	303	-19	-11	-5	-19	317	273
2018-19	183	120	2	2	-2	3	183	125
2019-20	313	261	-27	-33	16	20	302	248
2020-21	325	381	-21	-29	17	9	321	361
2021-22	737	620	-81	-100	-8	-6	648	514
2022-23	628	541	-81	-90	27	7	574	458
2016-2017 à 2022-2023	2 807	2 359	-241	-283	45	17	2 611	2 093

Statistique Canada, Déclarants (T1FF) – Estimations migratoires, 2016-2017 à 2022-2023

Graphique 15 : Migration nette par source et destination, Parry Sound, 2016-2017 à 2022-2023

Statistique Canada, Déclarants (T1FF) – Estimations migratoires, 2016-2017 à 2022-2023

ANNEXE

Tableau A1 : Taux de chômage, moyenne mobile sur trois mois, Nord-Est de l'Ontario, reste de l'Ontario, ville de Parry Sound et North Bay, janvier 2024 à décembre 2025

Jan	Fév	Mar	Av	Mai	Juin	Juillet	Août	Sept	Oct	Nov	Déc
2024											
NORD-EST DE L'ONTARIO											
6,2	6,7	6,6	5,9	5,8	5,4	5,8	6,2	6,2	6,2	5,6	5,6
RESTE DE L'ONTARIO											
5,2	5,6	6,0	6,0	6,0	5,9	6,3	6,6 %	6,5	6,2	5,9	5,9
VILLE DE PARRY SOUND											
8,4	9,3	9,7	8,7	8,4	7,8	7,5	7,5	7,4	7,9	8,0	9,0
NORTH BAY											
5,5	5,5	5,8	5,6	5,7	5,8	6,2	6,5	6,2	5,8	5,4	5,7
2025											
NORD-EST DE L'ONTARIO											
5,6	5,1	5,2	5,3	5,9	5,9	5,5	6,1	6,4	6,5	6,3	6,5
RESTE DE L'ONTARIO											
6,3	6,4	6,7	6,8	6,9	6,9	6,9	7,3	7,3	7,1	6,5	6,6
VILLE DE PARRY SOUND											
9,6	10,2	10,6	10,9	9,9	8,1	6,5	5,8	6,1	6,2		
NORTH BAY											
5,9	6,0	6,2	6,4	6,3	6,0	5,7	6,3	6,3	6,3		

Statistique Canada, tableau 14-10-0459-01, tableau 14-10-0462-01 et tableau 14-10-0480-01; et données personnalisées de l'AWIC

Tableau A2 : Taux de postes vacants, région de Toronto, reste de l'Ontario et nord-est de l'Ontario, du premier trimestre 2019 au troisième trimestre 2025, non corrigés des variations saisonnières

	T1	T2	T3	T4
2019				
Région de Toronto	3,1	3,2	3,1	3,0
Reste de l'Ontario	3,0	3,4	3,2	2,8 %
Nord-Est de l'Ontario	3,1	4,0	3,2	2,7
2020				
Région de Toronto	2,8	---	---	3,3
Reste de l'Ontario	2,9	---	---	3,5
Nord-est de l'Ontario	3,0	---	---	3,6
2021				
Région de Toronto	3,2	4,0	5,0	5,1
Reste de l'Ontario	3,3	4,6	5,6	5,4
Nord-est de l'Ontario	3,5	4,7	5,3	5,3
2022				
Région de Toronto	5,1	5,3	5,0	4,4
Reste de l'Ontario	5,1	6,1	5,8	4,9
Nord-est de l'Ontario	5,5	6,5	6,1	4,7
2023				
Région de Toronto	3,8	3,8	3,5	3,0
Reste de l'Ontario	4,3	4,5	4,0	3,5
Nord-est de l'Ontario	4,9	5,2	4,7	4,0
2024				
Région de Toronto	3,0	2,8	2,7	2,5
Reste de l'Ontario	3,2	3,3	3,0	2,6
Nord-est de l'Ontario	3,5	3,9	3,6	3,4
2025				
Région de Toronto	2,4	2,5	2,4	
Reste de l'Ontario	2,6	3,0	2,9	
Nord-est de l'Ontario	2,9	4,2	3,5	

Statistique Canada, tableau 14-10-0441-01

LES ENTREPRISES CANADIENNES COMPTENT – INDICATEURS DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Introduction

Dans le cadre de notre examen annuel des indicateurs du marché du travail, nous présentons régulièrement les statistiques de Statistique Canada sur le nombre d'entreprises canadiennes, qui reflètent le nombre d'établissements commerciaux dans une communauté. Nous présentons également l'évolution de ces chiffres, par taille d'établissement et par secteur d'activité. En règle générale, Statistique Canada déconseille d'utiliser son dénombrement semestriel des entreprises comme baromètre longitudinal pour déterminer si le nombre d'entreprises augmente ou diminue dans une communauté donnée, et met particulièrement en garde contre l'utilisation de ces données pour mesurer l'impact de la COVID sur le nombre d'entreprises. Nous prenons note de cette mise en garde, mais continuons à utiliser les comparaisons comme élément supplémentaire qui contribue à notre compréhension des tendances locales en matière d'entreprises et d'emploi.

Nous incluons également des données provenant d'un autre programme de Statistique Canada, les Estimations expérimentales des ouvertures et des fermetures d'entreprises, car celles-ci offrent une autre perspective sur la façon dont les entreprises (et, par déduction, l'emploi) ont été touchées pendant et après la pandémie.

Estimations expérimentales sur les ouvertures et les fermetures d'entreprises

Ces estimations sont tirées du Registre des entreprises tenu par Statistique Canada et sont complétées par les fichiers de retenues sur la paie de l'Agence du revenu du Canada. Ces données fournissent les informations suivantes :

- Ouvertures d'entreprises : établissement qui n'avait aucun employé au cours du mois précédent, mais qui en a un au cours du mois actuel.
- Fermetures d'entreprises : établissement qui comptait un employé au cours du mois précédent, mais qui n'en compte aucun au cours du mois actuel
- Entreprises actives : établissement qui a un employé au cours du mois en cours
- Entreprises en activité continue : établissement qui comptait un employé au cours du mois précédent et qui en compte un au cours du mois actuel

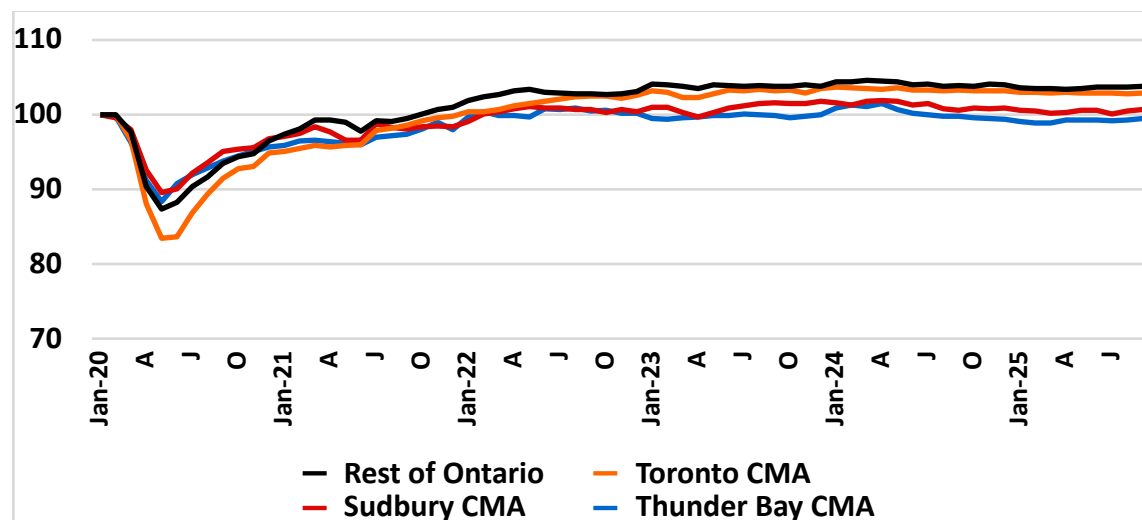
Ces données sont particulièrement pertinentes dans le contexte de la pandémie, car une fermeture d'entreprise peut être temporaire ou permanente (par opposition à une sortie). La pandémie a entraîné la fermeture de nombreuses entreprises pour une période limitée, mais celles-ci ont ensuite rouvert leurs portes.

La limite de ces données est qu'elles ne sont pas disponibles pour les petites zones géographiques, mais uniquement pour les provinces et les régions métropolitaines de recensement. Même pour les petites régions métropolitaines de recensement, les données ne sont pas disponibles pour tous les secteurs, car

les groupes de données deviennent assez petits et ne peuvent être publiés en raison des exigences de confidentialité.

Entreprises actives. Le premier graphique présente les entreprises actives dans le reste de l'Ontario (c'est-à-dire à l'exclusion de la région métropolitaine de recensement (RMR) de Toronto), dans la RMR de Toronto et dans les deux RMR du nord de l'Ontario présentées dans ces données : la RMR du Grand Sudbury et la RMR de Thunder Bay. Les données mensuelles sont fournies à partir de janvier 2020, afin de montrer le nombre juste avant l'arrivée de la COVID (mars 2020), jusqu'aux chiffres les plus récents disponibles (septembre 2025). Toutes les données du graphique sont exprimées par rapport au nombre d'entreprises actives en janvier 2020 ; ce chiffre a une valeur de 100 et tous les mois suivants sont un ratio de ce 100. Une valeur de 95 signifie que le nombre d'entreprises est inférieur de 5 % au nombre présent en janvier 2020.

Graphique 1 : Entreprises actives, reste de l'Ontario, RMR de Toronto, RMR de Sudbury et RMR de Thunder Bay, janvier 2020 à septembre 2025 (janvier 2020 = 100)



Statistique Canada, tableau 33-10-0270-01

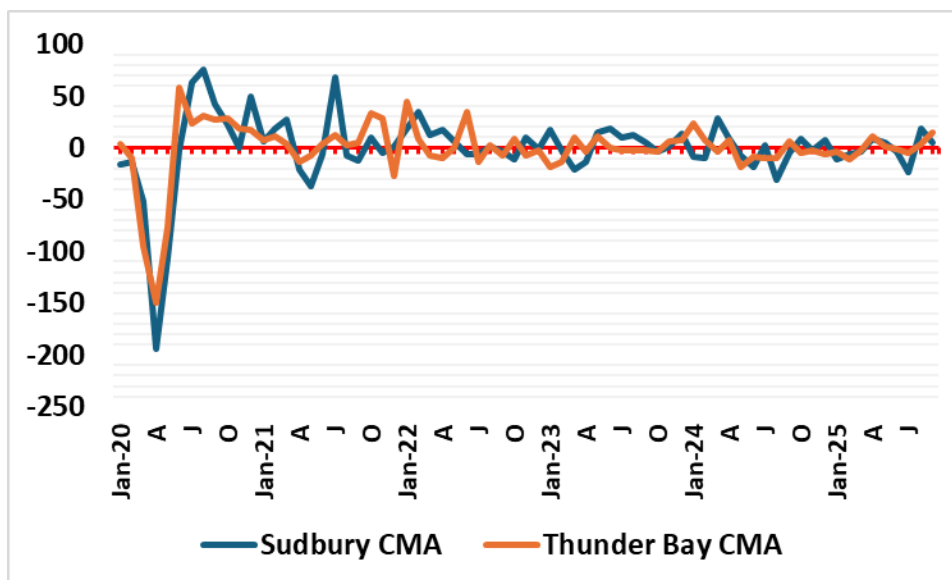
Les quatre régions ont suivi une tendance à peu près similaire lorsque la COVID a frappé, le nombre d'entreprises actives ayant chuté de façon spectaculaire, davantage dans la RMR de Toronto (jusqu'à 84 en mai 2020, soit une baisse de 16 %) et un peu moins dans la RMR de Sudbury (jusqu'à 90 en mai 2020, soit une baisse de 10 %). La reprise battait son plein à l'automne 2020. En octobre 2021, le reste de l'Ontario avait retrouvé le niveau d'entreprises actives qui prévalait en janvier 2020 ; la RMR de Toronto a retrouvé ce niveau en janvier 2022, et les RMR de Sudbury et de Thunder Bay ont atteint leur niveau de janvier 2020 en février 2022.

Depuis lors, chaque région a atteint un plateau légèrement plus élevé en 2023 et 2024, mais en juin 2024, une légère baisse a été observée partout. Dans l'ensemble, la reprise a ralenti plus tôt pour la RMR de Sudbury et la RMR de Thunder Bay, et la croissance des entreprises actives dans ces deux régions a été inférieure à celle de la RMR de Toronto et du reste de l'Ontario. En septembre 2025, le nombre d'entreprises actives était supérieur de 4 % dans le reste de l'Ontario par rapport aux chiffres de janvier

2020, de 3 % dans la RMR de Toronto, de 1 % dans la RMR de Sudbury, tandis que dans la RMR de Thunder Bay, il était au même niveau qu'en janvier 2020.

Une autre façon d'examiner ces chiffres consiste à se concentrer sur la différence entre le nombre d'ouvertures et le nombre de fermetures d'entreprises par mois. Le graphique 2 présente ces chiffres pour chacune des deux RMR du Nord, de janvier 2020 à septembre 2025. Un chiffre positif signifie qu'il y a eu plus d'ouvertures que de fermetures, tandis qu'un chiffre négatif signifie qu'il y a eu plus de fermetures que d'ouvertures.

Graphique 2 : Différence nette entre les ouvertures et les fermetures d'entreprises, RMR de Sudbury et RMR de Thunder Bay, janvier 2020 à septembre 2025



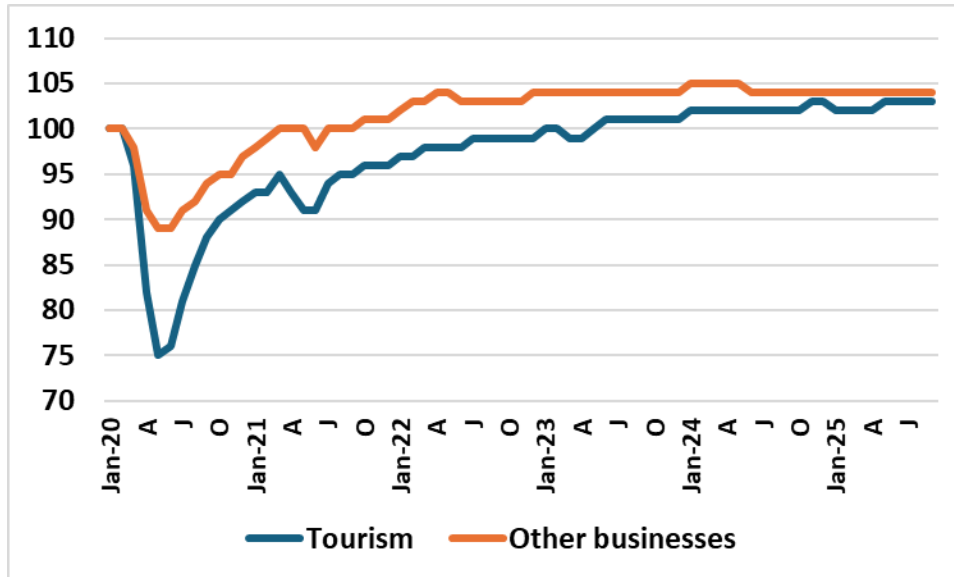
Statistique Canada, tableau 33-10-0270-01

La perte nette immédiate entre les ouvertures et les fermetures d'entreprises était considérable au début de la COVID : pour la RMR de Sudbury, moins 52 en mars, moins 194 en avril, moins 106 en mai ; pour la RMR de Thunder Bay, moins 95 en mars 2020, moins 150 en avril et moins 77 en mai. Les chiffres ont commencé à rebondir dès juin 2020, mais ces pertes initiales n'ont été compensées qu'en avril 2022 pour la RMR de Sudbury et en juin 2022 pour la RMR de Thunder Bay. Cependant, depuis lors, la variation nette est minime : entre août 2022 et septembre 2025, la RMR de Sudbury a enregistré une augmentation nette de 10 établissements (c'est-à-dire 10 ouvertures de plus que de fermetures), tandis que la RMR de Thunder Bay a enregistré une baisse nette de 30 établissements, ce qui n'est pas de bon augure pour son économie locale.

Secteurs d'activité. Il est bien établi que le secteur du tourisme a été particulièrement touché par les confinements liés à la COVID. Ces secteurs comprennent le transport touristique, les services de voyage, les loisirs et les divertissements, l'hébergement et les services de restauration. Les données sur les entreprises actives ne sont disponibles que pour les grandes zones géographiques. Afin d'illustrer l'impact de la COVID et la trajectoire de la reprise qui a suivi, le graphique 3 présente les tendances pour le reste de l'Ontario, en dressant le profil du secteur du tourisme et de toutes les autres industries du

secteur des affaires (à l'exception des industries du tourisme, ainsi que des industries des services éducatifs, des soins de santé et de l'aide sociale).

Graphique 3 : Entreprises actives, industries touristiques et toutes les autres industries du secteur des affaires, reste de l'Ontario, janvier 2020 à septembre 2025 (janvier 2020 = 100)



Statistique Canada, tableau 33-10-0270-01

En mai 2020, peu après le début de la pandémie de COVID-19, le nombre d'entreprises du secteur touristique avait diminué de 25 %, alors que la baisse dans tous les autres secteurs d'activité était moins de deux fois moins importante (11 %). Si les deux secteurs ont rebondi relativement rapidement, la reprise a été plus forte dans les autres secteurs d'activité, qui ont retrouvé en octobre 2021 le nombre d'entreprises qui existaient en janvier 2020. La reprise du tourisme a pris beaucoup plus de temps et a été plus susceptible de subir des revers importants en raison des confinements successifs, de sorte que ce secteur n'est revenu qu'en février 2023 à son niveau de janvier 2020 en termes d'établissements. Tout au long des années 2023 et 2024, le nombre d'établissements du secteur des entreprises a atteint un plateau, tout comme celui du secteur du tourisme. En 2025, le secteur du tourisme a encore réduit l'écart entre les taux de croissance des deux secteurs. En septembre 2025, le niveau des établissements du secteur des entreprises était supérieur de 4 % à celui de janvier 2020, tandis que le nombre d'établissements touristiques était supérieur de 3 %.

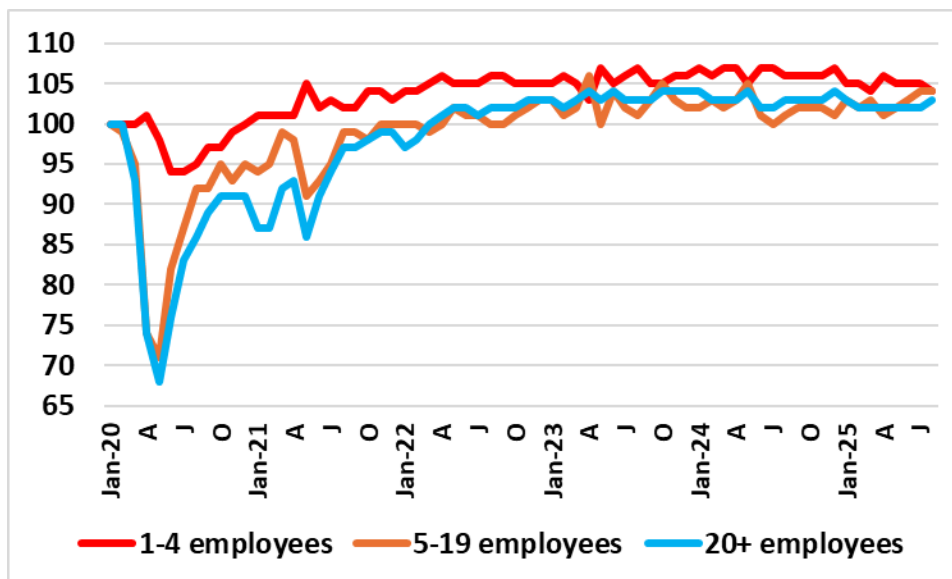
Ainsi, bien que le secteur du tourisme ait beaucoup plus souffert que les autres industries en raison de la COVID et que sa reprise ait pris plus de temps, environ cinq ans après la COVID, on observe enfin une convergence des tendances de croissance des entreprises dans le secteur du tourisme et dans tous les autres secteurs des services aux entreprises.

Taille de l'emploi dans les établissements. L'évolution du nombre d'établissements peut également être examinée en fonction de la taille de l'emploi dans les établissements. Le graphique 4 présente les résultats pour le reste de l'Ontario pour toutes les entreprises, en établissant trois catégories en fonction de la taille de l'effectif :

- 1 à 4 employés
- 5 à 19 employés
- 20 employés ou plus

Pour comparer ces trois catégories, le nombre d'entreprises actives dans chaque catégorie en janvier 2020 a reçu une valeur de 100, et chaque mois suivant pour cette catégorie est exprimé par rapport au chiffre de janvier 2020. Ainsi, une valeur de 105 signifie que le nombre d'entreprises présentes ce mois-là était supérieur de 5 % à celui de janvier 2020.

Graphique 4 : Entreprises actives selon le nombre d'employés, reste de l'Ontario, janvier 2020 à août 2025 (janvier 2020 = 100)



Statistique Canada, tableau 33-10-0722-01

La plus forte baisse proportionnelle due à la COVID a été enregistrée parmi les établissements comptant 20 employés ou plus (en mai 2020, une baisse de 32 % par rapport à janvier), suivis de près par les entreprises comptant de 1 à 19 employés (baisse de 29 %), tandis que les entreprises comptant de 1 à 4 employés n'ont pratiquement pas connu de baisse (moins 2 %), sans doute parce que les entreprises qui ont licencié des travailleurs tout en poursuivant leurs activités sont passées d'une catégorie d'effectifs plus importante à une catégorie plus petite. Au fil du temps, ces deux catégories plus importantes se sont redressées, puis ont encore augmenté en nombre ; par exemple, en janvier 2025, les valeurs étaient les suivantes : entreprises de 1 à 4 employés à 105 ; entreprises de 5 à 19 employés à 103 ; et entreprises de 20 employés ou plus à 103 également. Depuis lors, les écarts entre ces catégories se sont légèrement réduits. En août 2025, les chiffres étaient les suivants : entreprises de 1 à 4 salariés : 104 ; entreprises de 5 à 19 salariés : 104 ; entreprises de 20 salariés ou plus : 103.

En résumé, les entreprises de plus grande taille ont connu une augmentation légèrement inférieure à celle des petites entreprises, mais depuis janvier 2020, les trois catégories d'entreprises affichent un taux de croissance similaire.

Nombre d'entreprises, par taille d'établissement et par secteur d'activité

Les tableaux 1 et 2 présentent les données récapitulatives pour toutes les entreprises situées dans les districts de Nipissing et de Parry Sound pour juin 2025. Le tableau fournit deux décomptes différents :

- 1) Entreprises classées : la majeure partie du tableau présente les données relatives à toutes les entreprises dont la classification par secteur d'activité est connue et indique également la répartition par nombre d'employés ;
- 2) Toutes les entreprises, classées et non classées : les trois dernières lignes du tableau présentent la répartition de toutes les entreprises (classées et non classées) par nombre d'employés ; environ 8 à 9 % du nombre total dans chacun des districts de Nipissing et de Parry Sound représentent des entreprises non classées, ce qui est inférieur à la moyenne provinciale de 11 %. Cela signifie que pour ces entreprises, Statistique Canada n'a pas été en mesure d'identifier le secteur d'activité auquel elles appartiennent.

Explication des colonnes spécifiques des tableaux :

- L'avant-dernière colonne de chaque tableau indique la répartition en pourcentage de toutes les entreprises classées par secteur d'activité.
- La dernière colonne indique le classement du nombre total d'entreprises classées par secteur d'activité, de la plus grande (1) à la plus petite (20). Les cinq secteurs d'activité comptant le plus grand nombre d'entreprises classées sont indiqués en rouge et en gras.
- Les cellules surlignées identifient les trois secteurs comptant le plus grand nombre d'entreprises pour chaque catégorie de taille d'effectif (chaque colonne).
- Lorsqu'une cellule affiche 0 % dans la répartition en pourcentage, cela ne signifie pas qu'il n'y a aucune entreprise dans cette catégorie, mais seulement que le nombre d'entreprises, exprimé en pourcentage du total, est inférieur à 0,5 % du total et a été arrondi à 0 %. De même, lorsque le total est légèrement inférieur ou supérieur à 100 %, cela est dû à l'arrondi des pourcentages des composants

TABLEAU 1 – NIPISSING NOMBRE D'ENTREPRISES PAR CATÉGORIE DE TAILLE D'EMPLOIS JUN 2025										
SECTEUR INDUSTRIEL CODE NAICS À 2 CHIFFRES	NOMBRE D'EMPLOYÉS								CLAS SEME NT	
	0	1-4	5-9	10-19	20-49	50-99	100	TOTAL		
11 Agriculture	158	25	7	2	4	0	1	197	3	11
21 Exploitation minière	17	4	3	2	3	0	5	34	1	18
22 Services publics	22	1	1	0	0	2	0	26	0	19
23 Construction	397	193	74	33	21	8	4	730	10	2
31-33 Fabrication	64	34	25	19	19	8	3	172	2	12
41 Commerce de gros	56	31	26	20	9	2	1	145	2	13
44-45 Commerce de détail	187	126	97	105	50	18	6	589	8	4
48-49 Transport/entreposage	169	45	12	10	10	5	5	256	4	9
51 Information et culture	44	21	14	8	3	1	0	91	1	15
52 Finance et assurance	210	30	22	16	14	6	0	298	4	8
53 Immobilier, location, crédit-bail	1777	113	22	8	3	0	1	1924	27	1
54 Professionnels scientifiques et techniques	336	106	30	27	13	8	2	522	7	6
55 Gestion d'entreprises	37	2	1	1	2	1	1	45	1	17
56 Soutien administratif	158	52	20	18	5	3	0	256	4	9
61 Services éducatifs	51	10	7	5	3	2	6	84	1	16
62 Soins de santé et assistance sociale	366	169	62	41	28	13	11	690	10	3
71 Arts, divertissements et loisirs	68	13	8	10	6	2	1	108	2	14
72 Hébergement et nourriture	110	60	62	35	51	11	1	330	5	7
81 Autres services	343	141	48	24	3	1	0	560	8	5
91 Administration publique	0	3	1	5	4	5	8	26	0	19
ENTREPRISES CLASSIFIÉES	4570	1179	542	389	251	96	56	7083		
Pourcentage de toutes les entreprises classées et non classées	66	17	7	5	3	1 %	1 %	100		
Pourcentage de toutes les entreprises classées et non classées	66	82	90	95	98	99	100			
ONTARIO pourcentage d'entreprises classées et non classées	74	15	4	3	2	1	1			

Statistique Canada, Nombre d'entreprises canadiennes, juin 2025

**TABLEAU 2 – PARRY SOUND
NOMBRE D'ENTREPRISES SELON LE NOMBRE D'EMPLOYÉS
JUIN 2025**

SECTEUR D'ACTIVITÉ CINDI À 2 CHIFFRES	NOMBRE D'EMPLOYÉS								CLAS SEM ENT	
	0	1-4	5-9	10-19	20-49	50-99	100	TOTAL		
11 Agriculture	140	24	5	1	0	0	0	170	4	11
21 Exploitation minière	9	2	0	4	0	0	0	15	0	19
22 Services publics	9	1	1	1	0	0	0	12	0	20
23 Construction	491	294	84	25	13	0	0	907	19	1
31-33 Fabrication	70	19	17	9	4	5	1	125	3	12
41 Commerce de gros	45	17	7	6	4	0	0	79	2	14
44-45 Commerce de détail	128	76	46	34	20	7	4	315	7	5
48-49 Transport/entreposage	137	30	10	8	2	2	0	189	4	10
51 Information et culture	27	11	9	0	0	0	0	47	1	15
52 Finance et assurance	160	15	6	7	3	2	0	193	4	9
53 Immobilier, location, crédit-bail	821	47	9	2	0	0	0	879	19	2
54 Professionnels scientifiques et techniques	277	76	17	10	1	1	0	382	8	4
55 Gestion d'entreprises	29	1	0	0	0	0	0	30	1	18
56 Soutien administratif	148	37	16	12	2	0	0	215	5	8
61 Services éducatifs	28	0	4	3	1	1	0	37	1	17
62 Soins de santé et assistance sociale	162	73	11	20	12	0	10	288	6	6
71 Arts, divertissements et loisirs	56	23	17	7	3	2	0	108	2	13
72 Hébergement et nourriture	140	45	26	18	21	6	1	257	6	7
81 Autres services	262	93	26	7	3	1	0	392	8	3
91 Administration publique	1	2	2	6	16	8	4	39	1	16
ENTREPRISES CLASSIFIÉES	3140	886	313	180	105	35	20	4679		
Pourcentage de toutes les entreprises classées et non classées	69	18	6	4	2	1	0	100		
Pourcentage cumulé	69	87	93	97	99	100	100			
ONTARIO pourcentage d'entreprises classées et non classées	74	15	4	3	2	1	1			

Statistique Canada, Nombre d'entreprises canadiennes, juin 2025

Quelques observations :

- *Nombre de petites entreprises* : Les entreprises sont en grande majorité des petits établissements. 66 % des entreprises classées et non classées de Nipissing n'ont aucun employé,⁸ et 17 % ont entre 1 et 4 employés ; à Parry Sound, les entreprises sans employé représentent 69 % et celles qui ont entre 1 et 4 employés, 18 % ; dans les deux cas, les pourcentages d'entreprises comptant 4 employés ou moins sont inférieurs aux chiffres pour l'Ontario (dernière ligne du tableau : 74 % pour les entreprises sans employé et 15 % pour celles comptant 1 à 4 employés), en particulier dans le cas de Nipissing ; en revanche, si l'on examine les entreprises comptant entre 5 et 49 employés, elles représentent 16 % de l'ensemble des entreprises à Nipissing et 12 % à Parry Sound, contre 9 % pour l'Ontario ;
- *Nombre le plus élevé d'entreprises par secteur d'activité* : l'avant-dernière colonne indique la répartition en pourcentage de toutes les entreprises par secteur d'activité. Les trois secteurs qui comptent le plus grand nombre d'entreprises à Nipissing sont l'immobilier et la location, qui représentent 27,2 % de l'ensemble des entreprises (trois dernières années : 25,8 % ; 26,2 % ; 26,3 %) ; le deuxième secteur en importance, la construction, représente 10,3 % de l'ensemble des entreprises (trois dernières années : 10,3 % ; 10,0 % ; 10,2 %) ; et le troisième, les soins de santé et l'aide sociale, représente 9,7 % de l'ensemble des entreprises (trois dernières années : 9,6 % ; 9,4 % ; 8,8 % ; 9,3 %) ; à Parry Sound, le secteur le plus important est celui de la construction avec 19,4 % (trois dernières années : 19,6 % ; 19,4 % ; 19,5 %) ; l'immobilier et la location et le crédit-bail avec 19,4 % (trois dernières années : 19,0 % ; 19,1 % ; 19,0 %) ; puis les autres services qui se hissent à la troisième place avec 8,4 % (trois dernières années : 8,0 % ; 7,9 % ; 7,7 %) ; pour mettre les choses en contexte, les cinq plus grands secteurs en termes de nombre d'entreprises en Ontario sont : l'immobilier et la location (25,7 %) (il est probable que la croissance de ce secteur soit en partie liée au grand nombre d'étudiants internationaux à la recherche d'un logement à louer) ; les services professionnels, scientifiques et techniques (13,4 %) ; la construction (9,1 %) ; le transport et l'entreposage (8,4 %) ; et les soins de santé et l'aide sociale (7,4 %) ; la véritable leçon à tirer est que les proportions locales ne changent pas beaucoup d'une année à l'autre, seulement d'une fraction de 1 % ;
- *Nombre le plus élevé d'entreprises par taille et par secteur* : les trois principaux secteurs pour chaque catégorie de taille d'effectif ont également été mis en évidence. Le tableau montre comment le très grand nombre d'entreprises dans la catégorie « sans employé » influe sur les chiffres totaux (à Nipissing, cela concerne l'immobilier, la location et le crédit-bail ; et, dans une moindre mesure, la construction et les soins de santé et l'aide sociale ; à Parry Sound, cela concerne l'immobilier, la location et le crédit-bail ; la construction ; et les services professionnels, scientifiques et techniques). Dans les catégories de taille moyenne, les entreprises du commerce de détail et de l'hébergement et de la restauration occupent le devant de la scène (et à Nipissing, les soins de santé et l'aide sociale). Parmi les plus grandes entreprises (100 employés ou plus), on les trouve à Nipissing dans les secteurs suivants : soins de santé et aide sociale,

⁸ Cela sous-estime en réalité le nombre de travailleurs autonomes. La base de données Recensement des entreprises canadiennes de Statistique Canada n'inclut pas les entreprises non constituées en société qui sont exploitées par leur propriétaire (qui n'ont pas d'employés salariés) et qui gagnent moins de 30 000 dollars par an.

administration publique, commerce de détail et services éducatifs ; à Parry Sound, elles se trouvent dans les secteurs suivants : soins de santé et aide sociale, commerce de détail et administration publique.

Si l'on examine de plus près les entreprises sans employé, l'immobilier et la location représentent près de quatre entreprises sur dix (39 %) à Nipissing, et un quart (26 %) à Parry Sound, ce qui est moins important mais reste significatif. À Nipissing, 80 % des entreprises sans employé de ce secteur sont des propriétaires d'immeubles et de logements résidentiels, tandis qu'à Parry Sound, cette catégorie représente 71 %. Les autres sous-catégories importantes sont les propriétaires d'immeubles non résidentiels et les agents immobiliers.

Les entreprises sans employé dans le secteur de la construction sont principalement composées d'entrepreneurs spécialisés (environ 55 % de toutes les entreprises dans les deux régions) et d'entreprises de construction de bâtiments (environ 35 %).

À Nipissing, le troisième secteur d'activité le plus important sans employé est celui des soins de santé et de l'aide sociale, dont les principales sous-catégories sont les suivantes : cabinets de professionnels de la santé autres que les médecins (43 %) ; cabinets de médecins (23 %) ; et garderies (14 %).

À Parry Sound, le troisième secteur d'activité le plus important sans employé est celui des services professionnels, scientifiques et techniques, dont les principales sous-catégories sont les suivantes : services de gestion, de conseil scientifique et technique (33 %) ; autres services professionnels, scientifiques et techniques (17 %) ; et services de comptabilité, de préparation de déclarations fiscales, de tenue de livres et de paie (11 %).

Parmi les entreprises comptant de 1 à 19 employés, les trois principaux secteurs d'activité sont les suivants :

Nipissing

- *Commerce de détail* (303 entreprises) : 37 épicerie et magasins de proximité ; 34 autres magasins de détail divers ; 30 stations-service ; 29 magasins de produits de santé et de soins personnels
- *Construction* (300 entreprises) : 86 entrepreneurs en équipement de bâtiment ; 66 entreprises de construction résidentielle ; 44 entrepreneurs en fondations, structures et extérieurs de bâtiments
- *Soins de santé et assistance sociale* (266 entreprises) : 119 cabinets médicaux ; 91 cabinets de professionnels de la santé autres que des médecins ; 24 garderies

Parry Sound

- *Construction* (403 entreprises) : 90 entrepreneurs en équipement de bâtiment ; 66 entrepreneurs en équipement de bâtiment ; 57 autres entrepreneurs spécialisés
- *Commerce de détail* (151 entreprises) : 19 autres détaillants divers ; 16 stations-service ; 14 épicerie et dépanneurs ; 14 détaillants de bière, de vin et de spiritueux
- *Autres services* (126 entreprises) : 35 organisations religieuses ; 27 établissements de réparation et d'entretien automobile ; 13 organisations civiques et sociales

Dans la catégorie des entreprises de taille moyenne comptant entre 20 et 99 employés, les trois secteurs les plus importants sont les suivants :

Nipissing

- *Commerce de détail* (63 entreprises) : 13 concessionnaires automobiles ; 10 détaillants dans le domaine de la santé et des soins personnels ; 9 détaillants en alimentation et produits de première nécessité ; 8 détaillants en matériaux et fournitures de construction
- *Hébergement et restauration* (57 entreprises) : 24 restaurants à service complet ; 24 établissements de restauration à service limité
- *Soins de santé et assistance sociale* (42 entreprises) : 7 autres services individuels et familiaux ; 4 cabinets de professionnels de la santé autres que des médecins ; 3 établissements de soins infirmiers ; 3 garderies

Parry Sound

- *Commerce de détail* (27 entreprises) : 8 détaillants en alimentation et en produits de consommation courante ; 6 détaillants en matériaux et fournitures de construction ; 4 concessionnaires automobiles
- *Hébergement et services de restauration* (26 entreprises) : 11 restaurants à service complet ; 4 établissements de restauration à service limité
- *Administration publique* (22 entreprises) : 17 administrations publiques locales, municipales et régionales ; 3 administrations publiques des Premières Nations ; 2 services de police provinciaux

En ce qui concerne les entreprises comptant le plus grand nombre d'employés, Nipissing en compte 21 avec 200 employés ou plus, tandis que Parry Sound en compte deux :

- Entreprises de Nipissing comptant plus de 500 employés : une entreprise dans le domaine des activités de soutien à la foresterie ; deux entreprises dans le domaine des autres activités de soutien à l'exploitation minière ; une dans le domaine du transport ferroviaire de marchandises sur de courtes distances ; quatre établissements dans le domaine de l'enseignement primaire et secondaire (y compris les conseils scolaires) ; un collège communautaire ; une université ; un hôpital général ; un établissement d'administration publique locale ;
- Entreprises de Nipissing comptant entre 200 et 499 employés : une entreprise de forage à forfait (à l'exception du pétrole et du gaz) ; une entreprise de construction de pipelines de pétrole et de gaz et de constructions connexes ; un grand magasin ; une entreprise de vente au détail de fournitures pour la maison et l'automobile ; une entreprise de transport interurbain et rural par autobus ; un hôpital général ; un établissement de soins communautaires pour personnes âgées ; un service de police provincial ; un établissement d'administration publique des Premières Nations
- Entreprises de Parry Sound comptant 500 employés ou plus : un hôpital spécialisé
- Entreprises de Parry Sound comptant entre 200 et 499 employés : un établissement de soins communautaires pour personnes âgées

Évolution du nombre d'entreprises par secteur d'activité, de juin 2024 à juin 2025

Les variations du nombre d'employeurs sont différentes selon les secteurs d'activité. Les tableaux 3 et 4 mettent en évidence les variations du nombre d'entreprises par secteur d'activité et par taille d'effectif entre juin 2024 et juin 2025 pour Nipissing et Parry Sound. Le tableau indique également le nombre total

d'entreprises dans chaque secteur d'activité en juin 2025, afin de fournir un contexte. Le code couleur des tableaux (vert pour les augmentations, orange pour les diminutions) permet d'illustrer les tendances.

Une comparaison entre les variations nettes de cette année par taille d'effectif et celles des cinq années précédentes est incluse au bas de chaque tableau, afin d'illustrer les variations globales du nombre d'entreprises au cours de cette période. Il convient de noter que Statistique Canada déconseille les comparaisons de ce type, au motif que ses méthodes de collecte et de classification des données changent. À tout le moins, ces comparaisons peuvent servir de base à des recherches plus approfondies, étayées par les connaissances locales sur les changements dans les secteurs d'activité.

Nipissing. La première chose à noter concerne les dernières lignes du tableau 5 : depuis les fortes baisses enregistrées dans plusieurs catégories d'établissements entre 2020 et 2021, toutes les catégories n'ont connu que des augmentations depuis quatre ans. La dernière entrée, qui compare juin 2024 et juin 2025, montre un ralentissement du taux de croissance parmi les entreprises de différentes tailles, bien que la croissance parmi les entreprises sans employé reste élevée. Avec des augmentations dans toutes les catégories, on peut supposer que cela représente également une augmentation de l'emploi.

TABLEAU 3 : NIPISSING ÉVOLUTION DU NOMBRE D'EMPLOYEURS, PAR SECTEUR ET PAR TAILLE D'ENTREPRISE, DE JUIN 2024 À JUIN 2025						
SECTEUR	Taille de l'entreprise (nombre d'employés)					Nombre total d'entrepri ses Juin-25
	0	1-19	20-99	100	Total	
Agriculture, sylviculture, pêche et élevage	-	2	0	1	-4	197
Extraction minière, pétrolière et gazière	1	0	-2	0	-1	34
Services publics	-2	0	0	0	-2	26
Construction	28	1	-1	-1	27	730
Fabrication	7	-1	-1	1	6	172
Commerce de gros	0	-2	1	1	0	145
Commerce de détail	-12	-3	-3	0	-18	589
Transport et entreposage	13	2	-1	-1	13	256
Industries de l'information et de la culture	-3	3	0	0	0	91
Finance et assurance	-8	-1	4	0	-5	298
Immobilier, location et crédit-bail	156	1	-2	1	156	1924
Services professionnels, scientifiques et techniques	1	-1	5	0	5	522
Gestion des sociétés et des entreprises	-2	-2	2	0	-2	45
Administration et soutien	26	0	-4	0	22	256

Services éducatifs	5	-1	-1	0	3	84
Santé et assistance sociale	17	9	4	0	30	690
Arts, divertissements et loisirs	-5	4	0	0	-1	108
Hébergement et restauration	-8	2	4	-1	-3	330
Autres services	9	7	-3	0	13	560
Administration publique	0	0	0	0	0	26
CHANGEMENTS TOTAUX NETS, 2024-2025	216	20	2	1	239	
VARIATION NETTE TOTALE, 2023-2024	264	54	9	2	329	
VARIATION NETTE TOTALE, 2022-2023	183	17	5	5	210	
VARIATION NETTE TOTALE, 2021-2022	8	13	37	2	60	
VARIATION NETTE TOTALE, 2020-2021	-37	8	-	-	-	
VARIATION NETTE TOTALE, 2019-20	-87	-	22	0	-	

Statistique Canada, Recensement des entreprises canadiennes, juin 2024 et juin 2025

Lorsque l'on examine les tendances à la hausse et à la baisse pour chaque secteur, on peut supposer que l'emploi net a augmenté dans les secteurs suivants : agriculture, foresterie, pêche et élevage ; commerce de gros ; industries de l'information et de la culture ; finance et assurance ; services professionnels, scientifiques et techniques ; soins de santé et assistance sociale ; arts, divertissements et loisirs ; hébergement et services de restauration.

Il semble également probable que l'emploi ait diminué dans les secteurs suivants : extraction minière, pétrolière et gazière ; commerce de détail ; services administratifs et de soutien ; et services éducatifs.

Parry Sound. La tendance observée à Parry Sound était presque similaire (tableau 4) : à l'exception de deux cellules, toutes les catégories ont connu une croissance constante au cours des quatre dernières années. Comme dans le cas de Nipissing, on peut dire que le rythme de croissance a ralenti entre juin 2024 et juin 2025. Il est probable qu'il y ait eu une croissance nette de l'emploi.

TABLEAU 4 : PARRY SOUND ÉVOLUTION DU NOMBRE D'EMPLOYEURS, PAR SECTEUR ET PAR TAILLE D'ENTREPRISE, DE JUIN 2024 À JUIN 2025						
SECTEUR	Taille de l'entreprise (nombre d'employés)					Nombre total d'entrepri ses Juin-25
	0	1-19	20-99	100	Total	
Agriculture, sylviculture, pêche et élevage	12	-	0	0	11	170
Extraction minière, pétrolière et gazière	2	0	-1	0	1	15
Services publics	0	1	0	0	1	12
Construction	-1	3	2	0	4	907

Fabrication	-2	-4	-2	-1	-9	125
Commerce de gros	-6	3	1	0	-2	79
Commerce de détail	-15	0	-4	0	-19	315
Transport et entreposage	8	-9	0	0	-1	189
Industries de l'information et de la culture	0	1	0	0	1	47
Finance et assurance	15	-1	1	0	15	193
Immobilier, location et crédit-bail	0	5	0	0	5	879
Services professionnels, scientifiques et techniques	6	3	0	0	9	382
Gestion des sociétés et des entreprises	-1	0	0	0	-1	30
Administration et soutien	8	0	1	0	9	215
Services éducatifs	8	-2	0	0	6	37
Santé et assistance sociale	15	10	-2	2	25	288
Arts, divertissements et loisirs	-	2	1	0	1	108
Hébergement et restauration	-7	-4	2	0	-9	257
Autres services	16	10	-3	0	23	392
Administration publique	0	0	-1	1	0	39
VARIATION NETTE TOTALE, 2024-2025	56	17	-5	2	70	
VARIATION NETTE TOTALE, 2023-2024	90	-29	7	2	70	
VARIATION NETTE TOTALE, 2022-2023	333	52	8	2	395	
VARIATION NETTE TOTALE, 2021-2022	65	46	17	2	130	
VARIATION NETTE TOTALE, 2020-2021	-83	-107	-	-	-	
VARIATION NETTE TOTALE, 2019-20	-	16	4	0	-	

Statistique Canada, Recensement des entreprises canadiennes, juin 2024 et juin 2025

Par secteur, l'emploi net a probablement augmenté dans les secteurs suivants : construction; commerce de gros; industries de l'information et de la culture; finance et assurance; immobilier, location et crédit-bail; services professionnels, scientifiques et techniques; administration et soutien; soins de santé et assistance sociale; arts, divertissement et loisirs.

L'emploi a probablement diminué dans les secteurs suivants : extraction minière, pétrolière et gazière ; fabrication ; commerce de détail ; transport et entreposage.

Série chronologique de juin 2018 à juin 2025

Les changements qui surviennent d'une année à l'autre peuvent parfois être la conséquence d'un changement dans la classification d'une entreprise ou d'une légère augmentation ou diminution de l'emploi entraînant un passage d'une catégorie d'effectifs à une autre, le type d'erreur de mesure qui préoccupe Statistique Canada lorsqu'il effectue des comparaisons entre le nombre d'entreprises d'une année à l'autre.

Ce qui peut être plus révélateur, c'est la tendance à plus long terme des changements parmi les grands groupes d'entreprises. Les graphiques suivants retracent ces changements pour toutes les entreprises ayant des employés, en comparant les groupes d'industries suivants entre juin 2018 et juin 2025 :

Production de biens	Secteur des services	Secteur du savoir
<ul style="list-style-type: none"> • Agriculture, foresterie, pêche et chasse • Construction • Industrie manufacturière • Exploitation minière, extraction en carrière, extraction de pétrole et de gaz • Services publics 	<ul style="list-style-type: none"> • Hébergement et restauration • Services administratifs et de soutien • Arts, divertissements et loisirs • Autres services • Immobilier, location et crédit-bail • Commerce de détail • Transport et entreposage • Commerce de gros 	<ul style="list-style-type: none"> • Services éducatifs • Finance et assurance • Santé et action sociale • Industries de l'information et de la culture • Gestion d'entreprises et d'établissements • Services professionnels, scientifiques et techniques • Administration publique

Les industries au sein de chaque cluster présentent certaines similitudes :

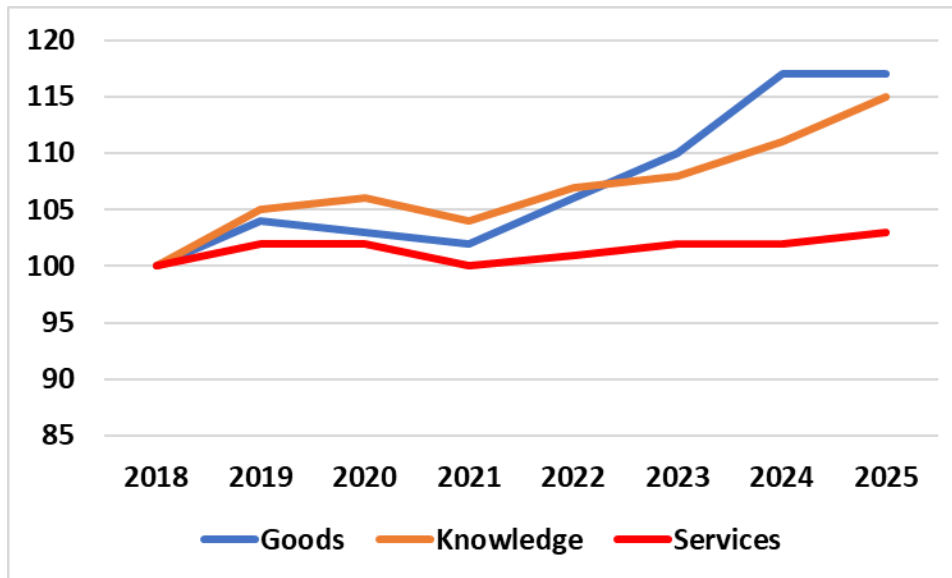
- Les industries productrices de biens emploient généralement une plus grande proportion d'ouvriers, dont la majorité sont des hommes
- Les industries du secteur des services ont tendance à être moins bien rémunérées⁹
- Les industries du secteur des connaissances sont également, techniquement, des industries du secteur des services ; cependant, ces industries ont tendance à employer une plus grande proportion de travailleurs qui ont généralement besoin d'une formation postsecondaire

Le nombre d'entreprises présentes dans chaque catégorie en juin 2019 se voit attribuer une valeur de 100 et, pour chaque année suivante, le nombre d'entreprises est exprimé par rapport à cette valeur de 100. Par exemple, si la valeur est de 105, cela signifie que le nombre d'entreprises a augmenté de 5 %. De cette manière, il est possible de comparer l'évolution proportionnelle lorsque le nombre réel d'entreprises dans chaque catégorie est très différent.

⁹ On pourrait faire valoir que le commerce de gros devrait figurer dans la catégorie du secteur du savoir, mais il est très proche des proportions moyennes d'emplois nécessitant des études postsecondaires. Il représente une proportion plus faible de l'ensemble des emplois et son classement a peu d'incidence sur les chiffres globaux.

Les graphiques 5 et 6 présentent les résultats pour Nipissing et Parry Sound ; pour mettre les choses en contexte, le graphique 7 montre les tendances pour l'Ontario.

Graphique 5 : Ratio du nombre d'entreprises avec employés par secteur de production de biens, secteur du savoir et secteur des services, Nipissing, juin 2018 à juin 2025 (juin 2018 = 100)



Statistique Canada, Recensement des entreprises canadiennes, juin 2018 à juin 2025

Dans l'ensemble, les tendances par grappe pour Nipissing étaient les suivantes :

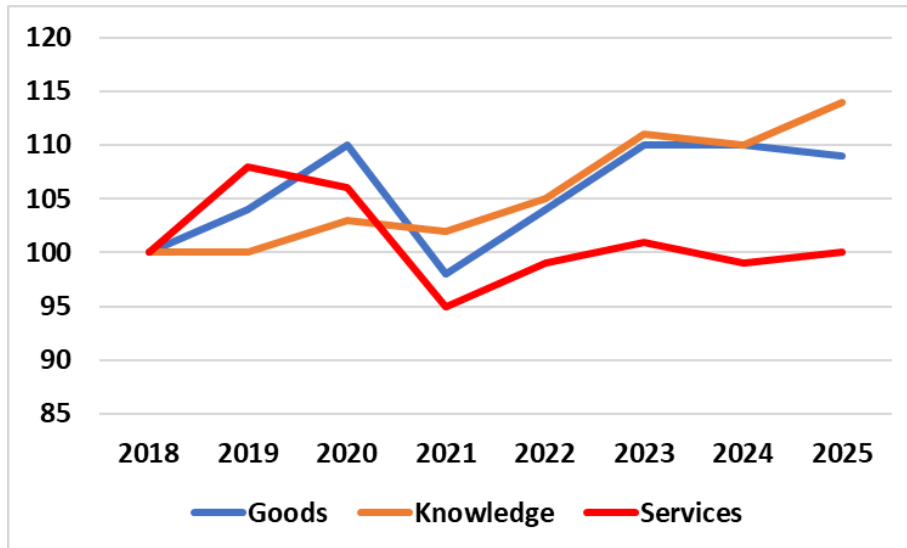
- Les trois secteurs ont connu une légère baisse en 2021 en raison de la COVID
- Le secteur du savoir a connu une croissance régulière et croissante au cours des huit dernières années et, en 2025, le nombre d'employeurs était supérieur de 15 % à celui de 2018
- Le secteur de la production de biens a connu une croissance considérable après 2021, qui s'est stabilisée en 2025, mais le nombre d'employeurs était tout de même supérieur de 17 % à celui de 2018
- Le secteur des services a connu une croissance très lente après 2021 ; en 2025, le nombre d'employeurs n'était que de 3 % supérieur à celui de 2018

Au sein de ces trois secteurs à Nipissing, il existe des variations importantes :

- **Secteur du savoir** : toutes les industries de ce secteur ont connu une croissance considérable du nombre d'employeurs, à l'exception du secteur des finances et des assurances, qui a connu un déclin en 2021 et une reprise très faible, de sorte que le nombre d'employeurs dans ce secteur était inférieur de 3 % à ce qu'il était en 2018.
- **Secteur de production de biens** : une très forte croissance a été enregistrée parmi les employeurs des secteurs des mines, des carrières et de l'extraction de pétrole et de gaz, ainsi qu'une croissance soutenue dans les secteurs de la construction et de la fabrication ; l'agriculture, la sylviculture, la pêche et la chasse ont connu un léger déclin, mais en 2025, le nombre d'employeurs était revenu au même niveau qu'en 2018 ; les services publics sont passés de six entreprises en 2018 à quatre en 2025.
- **Secteur des services** : certains secteurs ont connu une forte croissance : l'immobilier, la location et le crédit-bail, suivis par les arts, les loisirs et les divertissements, ainsi que l'hébergement et la restauration ; les services administratifs et de soutien ont également affiché une croissance

soutenue ; Les autres services ont connu un déclin, mais sont revenus en 2025 au même nombre d'employeurs qu'en 2018 ; deux secteurs ont connu un déclin (le commerce de détail et le transport et l'entreposage), avec une baisse de 7 % du nombre d'employeurs en 2025 par rapport à 2018 ; le commerce de gros a également connu un déclin, atteignant en 2025 un niveau inférieur de 3 % à celui de 2018.

Graphique 6 : Ratio du nombre d'entreprises avec employés par secteur de production de biens, secteur du savoir et secteur des services, Parry Sound, juin 2018 à juin 2025 (juin 2018 = 100)



Statistique Canada, Recensement des entreprises canadiennes, juin 2018 à juin 2025

Les tendances par grappe pour Parry Sound étaient les suivantes :

- Le secteur du savoir a connu une croissance régulière et croissante au cours des huit dernières années, ne marquant le pas qu'en 2021 et 2024 ; en 2025, le nombre d'employeurs était supérieur de 14 % à celui de 2018.
- Le secteur de la production de biens a connu une forte croissance jusqu'en 2020, puis un déclin marqué en 2021, avant de se redresser immédiatement, le nombre d'employeurs en 2025 atteignant 9 % de plus qu'en 2018
- Le secteur des services a également connu une croissance soutenue en 2019, mais a ensuite connu un déclin, tombant en 2021 à 5 % en dessous de son niveau de 2018 ; par la suite, il a connu une certaine reprise, qui s'est stabilisée, de sorte qu'en 2025, le nombre d'employeurs était égal à ce qu'il était en 2018.

Au sein de ces trois secteurs à Parry Sound, les variations ont été les suivantes :

- Secteur du savoir : des variations considérables ont été observées entre les industries du secteur du savoir : les services professionnels, scientifiques et techniques ainsi que les soins de santé et l'aide sociale ont connu une forte croissance du nombre d'employeurs (plus de 20 % au cours de ces huit années) ; L'administration publique est restée stable ; le commerce de détail ainsi que la finance et l'assurance ont chacun connu une forte baisse, mais les deux secteurs se sont redressés pour atteindre un niveau inférieur de 3 % à celui de 2018 ; les industries de l'information et de la culture sont passées de 29 employeurs en 2018 à 20 en 2025, tandis que les services éducatifs sont passés de 14 employeurs en 2018 à 9 en 2025.
- Secteur de production de biens : trois industries (agriculture, sylviculture, pêche et chasse ; construction ; fabrication) ont connu une croissance moyenne ; les services publics, une petite

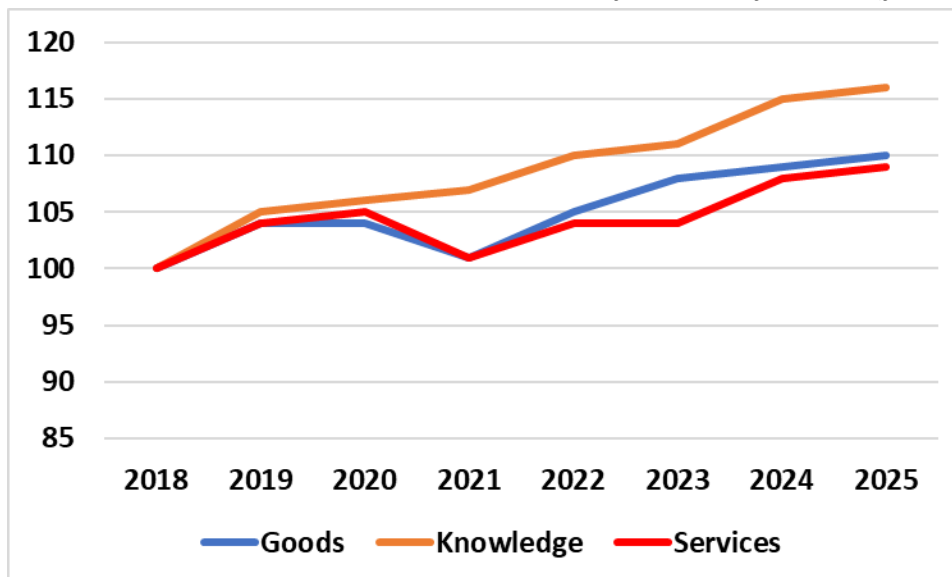
industrie, sont passés d'un employeur en 2018 à trois en 2025 ; L'exploitation minière, l'extraction en carrière et l'extraction de pétrole et de gaz ont connu un déclin en 2021, puis une forte baisse en 2021, avant de se redresser en 2025 pour revenir au même nombre d'employeurs qu'en 2018.

- **Secteur des services** : les services administratifs et de soutien ont connu une forte croissance, suivis par une croissance moyenne dans l'immobilier et la location ; les autres services sont restés à peu près au même niveau d'employeurs, tandis que le commerce de gros, qui avait augmenté, a chuté en 2025 pour revenir au même niveau d'employeurs qu'en 2018 ; La plus forte baisse a été enregistrée dans les arts, les loisirs et les divertissements, avec une baisse de 21 % en 2025 par rapport au nombre d'employeurs en 2018, dans l'hébergement et la restauration, avec une baisse de 6 %, dans les transports et l'entreposage, avec une baisse de 5 %, et dans le commerce de détail, avec une baisse de 3 %.

Il est pertinent de comparer ces tendances à celles de l'Ontario. Le graphique 7 présente les mêmes résultats pour l'Ontario sur la même période. Il existe quelques points de comparaison :

- La tendance observée dans le secteur du savoir à Nipissing et Parry Sound est globalement similaire à celle observée en Ontario.
- La tendance pour le secteur de la production de biens présente certaines similitudes, sauf qu'à Parry Sound, le nombre d'employeurs a connu une baisse plus marquée en 2021 et la reprise a été plus modérée, tandis qu'à Nipissing, la croissance depuis 2021 est supérieure à celle de l'Ontario.
- La tendance pour le secteur des services est également globalement similaire, bien que la croissance d'ici 2025 ait été plus forte en Ontario qu'à Nipissing ou à Parry Sound.

Graphique 7 : Ratio du nombre d'entreprises avec employés par secteur de production de biens, secteur du savoir et secteur des services, Ontario, juin 2018 à juin 2025 (juin 2018 = 100)



Statistique Canada, Recensement des entreprises canadiennes, juin 2018 à juin 2025

ANALYSE DES DONNÉES RELATIVES AU PROGRAMME D'ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES (2024-2025)

Contexte des données

Le présent document s'appuie sur des données fournies par le ministère du Travail, de l'Immigration, de la Formation et du Développement des compétences de l'Ontario aux commissions de planification de la main-d'œuvre et aux réseaux régionaux d'alphabétisation et de formation de base. Ces données ont été spécialement compilées par le ministère et comprennent des statistiques sur les programmes suivants pour l'exercice 2024-2025 : apprentissage, Subvention emploi Ontario-Canada, services d'emploi, alphabétisation et formation de base, Programme d'aide à l'emploi de l'Ontario, Meilleurs emplois Ontario et Connexion emplois jeunesse (y compris le programme d'été).

Contexte de l'analyse des données

Les données publiées offrent une description démographique générale des clients de ces services et certaines informations sur les résultats. Il existe trois ensembles de données :

- Données au niveau des commissions locales (dans le cas du groupe du marché du travail - LMG, la zone géographique couvre les districts de Parry Sound et Nipissing)
- les données au niveau régional (dans ce cas, la région du Nord, qui comprend six conseils de planification de la main-d'œuvre, couvrant Parry Sound, Nipissing, Timiskaming, Cochrane, Manitoulin, Greater Sudbury, Sudbury, Algoma, Thunder Bay, Kenora et Rainy River) ; et
- les données au niveau provincial.

Dans tous les cas, on s'efforce de fournir un contexte pour interpréter les données. Dans certains cas, cela implique de comparer le nombre de clients au nombre total de chômeurs, dans d'autres cas, cela peut impliquer de comparer les données de l'année récente à celles de l'année précédente.

L'analyse suivante porte sur les six catégories de programmes (services d'emploi, alphabétisation et compétences de base, Better Jobs Ontario, Subvention Canada-Ontario pour l'emploi, apprentissage et Youth Job Connection). Le nombre de sous-catégories de données pour chacun de ces programmes varie considérablement.

Transformation de l'aide à l'emploi

Au cours des dernières années, deux facteurs ont eu une incidence sur le nombre de clients des services d'aide à l'emploi :

- 1) La pandémie de COVID et les confinements qui l'ont accompagnée ont eu un impact très perturbateur sur la vie de tous les Ontariens et ont également entraîné une baisse du nombre de clients des services d'emploi dans tous les programmes et toutes les régions géographiques.
- 2) La transformation des services d'aide à l'emploi et la mise en œuvre continue des services d'emploi intégrés (SEI) dans tous les domaines ont fait qu'une analyse des services d'emploi fait

le plus souvent référence à deux ensembles de données : les chiffres des services d'emploi (qui incluent les anciens clients là où les SIEM viennent d'être mis en place) et les données des SIEM pour les régions où ils ont commencé à fonctionner (pour 2024-2025, les SIEM ont été mis en place dans toutes les régions d' , et dans 10 des 26 commissions de planification de la main-d'œuvre, le nombre de clients bénéficiant des services d'emploi est nul ou inférieur à 50).

Dans le cadre de l'ancien programme des services d'emploi (ES), il existait deux catégories de clients, ceux qui ne bénéficiaient d'aucune aide et ceux qui en bénéficiaient, et leurs chiffres étaient communiqués séparément. Dans le cadre de l'IES, il existe trois catégories de clients (filiales A, B et C), mais leurs données sont combinées. Le tableau 1 présente le nombre de clients desservis dans ces différentes catégories et, à titre de référence, le nombre total de chômeurs pendant la même période (d'avril à mars de chaque exercice financier).

Tableau 1 : Nombre de clients des services d'emploi, Ontario, 2018-2019 à 2024-2025

	2018-2019	2019-20	2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-24	2024-25
R&I sans aide	516 469	537 403	411 557	386 909	434 020	358 909	152 119
Assisté	189 591	183 826	117 296	99 810	104 045	94 667	59 487
SSM				30 658	32 296	84 317	159 737
Total des chômeurs	440 200	450 500	819 500	598 900	439 800	508 100	635 000

À mesure que les SSM se déploient dans toute la province, l'ancien système EO cède la place et leur nombre diminue, tandis que le nombre de clients des SSM augmente régulièrement.

L'un des principaux effets de la transformation de l'aide à l'emploi a été le changement dans la composition des clients selon leur source de revenu. L'aide à l'emploi ayant absorbé les fonctions des services d'emploi qui étaient auparavant assurées par Ontario au travail et le Programme ontarien de soutien aux personnes handicapées, on attend désormais davantage du système des services d'aide à l'emploi pour servir ces clients. Le tableau 2 présente la répartition en pourcentage des clients par source de revenu selon les fournisseurs de SE et de SSE pendant la période de transition. Les clients des SE sont les clients assistés, tandis que les clients des SSE sont tous les clients.

Tableau 2 : Répartition des clients des services d'emploi par catégorie de source de revenu sélectionnée, ES et IES, Ontario, 2021-2022 à 2024-2025

	2021-22		2022-23		2023		2024-25	
	ES	IES	ES	IES	ES	IES	ES	IES
Ontario au travail	12	36	14	28	18	33	26	37
ODSP	4	8	5	8	5	7	4	6
EI	21	12	9	5	7	7	7	7
Employé	9	8	10	11	9	9	7	9
Autres	10	8	9	8	8	7	7	5
Aucune source de revenus	42	25	51	38	50	35	47	34

Le changement le plus important concerne de loin la proportion de clients des services d'emploi qui sont bénéficiaires de l'aide sociale, soit en moyenne plus de deux ou trois fois le chiffre de l'EO en 2021-2022. Il est intéressant de noter que la proportion de clients OW bénéficiant des services de l'EO a continué d'augmenter à mesure que l'IES était mis en place, au point qu'au lieu de représenter un tiers de la proportion en 2021-2022, elle représente deux tiers de la proportion en 2024-2025.

En revanche, la proportion de bénéficiaires du POSPH n'a que légèrement augmenté, surtout en 2021-2022, mais en 2023-2024 et 2024-2025, la différence entre l'ES et l'IES était faible.

En 2021-2022, la proportion de prestataires d'assurance-emploi était beaucoup plus élevée, en particulier parmi les prestataires ES, mais cela était dû à la COVID, car il y avait beaucoup plus de personnes licenciées qui avaient droit à l'assurance-emploi. Ces chiffres sont ensuite revenus à leurs niveaux historiques.

Pour les catégories de sources de revenu telles que « Employé » ou « Autre », il n'y a pratiquement aucun changement. Ainsi, la principale différence entre les clients ES et les clients IES est qu'une partie des clients sans source de revenu qui avaient bénéficié de services d'emploi a maintenant été remplacée par une proportion plus importante de bénéficiaires de l'aide sociale.

Le reste du présent rapport examine les données démographiques des clients selon les différents programmes au niveau du conseil, de la région et de la province.

SERVICES D'EMPLOI

Nombre de clients

Le gestionnaire du système de services IES pour le nord-est de l'Ontario vient tout juste de commencer à recevoir des clients, de sorte que la majorité des clients des services d'emploi pour l'exercice 2024-2025 relèvent encore de l'ancien système EO. Le tableau 3 présente les chiffres pour trois catégories de clients dans la région du conseil LMG (Parry Sound et Nipissing), pour l'année en cours et l'année précédente (à titre de comparaison) :

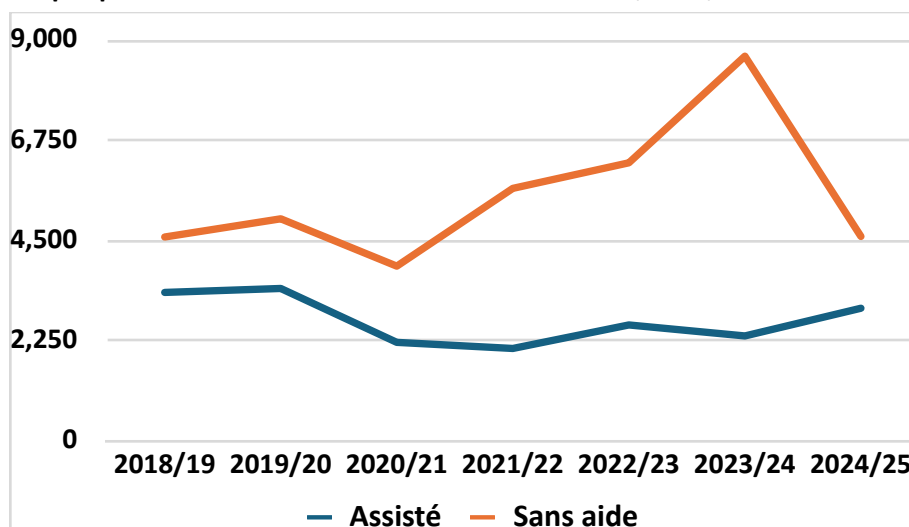
- Aide à l'emploi
- Sans aide de l'EO
- IES

Tableau 3 : Nombre de clients des services d'emploi, LMG, 2024-2025 et 2023-2024

	2024-2025	2023-24
Clients sans aide EO	4 603	8 650
Clients EO assistés	2 991	2 369
Clients IES	290	---

Pour replacer ces chiffres dans un contexte plus large, le graphique 1 montre l'évolution sur six ans du nombre de clients EO sans aide et avec aide. Au cours de cette période, le nombre de clients avec aide a diminué en 2020-2021, puis a lentement augmenté, sans toutefois atteindre les niveaux d'avant la COVID. Le nombre de clients non assistés au cours de cette même période a également diminué en 2020-2021, puis a considérablement augmenté de 2021-2022 à 2023-2024, avant de chuter brutalement pour revenir aux niveaux d'avant la COVID en 2024-2025.

Graphique 1 : Clients non assistés et assistés de l'EO, LMG, 2018-2019 à 2024-2025



ALPHABÉTISATION ET COMPÉTENCES DE BASE

Le tableau 22 présente le nombre total de clients pour l'alphabétisation et les compétences de base et établit certaines comparaisons avec les chiffres des années précédentes. En 2020-2021, le nombre d'apprenants en présentiel a diminué dans les trois domaines, presque entièrement en raison d'une baisse du nombre de nouveaux apprenants en présentiel. En 2021-2022, ce nombre a encore légèrement diminué au niveau des conseils scolaires, mais il a quelque peu rebondi au niveau régional et provincial. Le nombre de nouveaux apprenants en présentiel a augmenté dans les trois domaines. En 2022-2023 et 2023-2024, le nombre de nouveaux apprenants a fortement augmenté aux trois niveaux, ce qui a encore fait grimper le nombre total d'apprenants en présentiel. En 2024-2025, le nombre de nouveaux apprenants en présentiel a diminué dans les trois zones, mais surtout au niveau du conseil scolaire, ce qui a entraîné une baisse du nombre total d'apprenants en présentiel.

La part du conseil scolaire dans l'ensemble des apprenants en présentiel de la province a diminué cette année pour atteindre 1,4 %, son niveau le plus bas en sept ans. Cette proportion reste toutefois supérieure à la part de la population provinciale de la région (0,9 %). La part de la région a augmenté régulièrement et a atteint cette année 17,3 %, soit un niveau bien supérieur à la part de la région dans la population provinciale (5,6 %).

Tableau 22 : Nombre d'apprenants en alphabétisation et en compétences de base

	CONSEIL	RÉGION	ONTARIO
Nombre d'apprenants en présentiel (nouveaux apprenants en présentiel + apprenants en présentiel reportés) (2024-25)	570	7 027	40 636
Nombre d'apprenants en présentiel (nouveaux apprenants en présentiel + apprenants en présentiel reportés) (2023-2024)	809	7 186	41 996
Nombre d'apprenants en présentiel (nouveaux apprenants en présentiel + apprenants en présentiel reportés) (2022-23)	604	6 049	36 120
Nombre d'apprenants en présentiel (nouveaux apprenants en présentiel + apprenants en présentiel reportés) (2021-22)	526	5 309	35 164
Nombre d'apprenants en présentiel (nouveaux apprenants en présentiel + apprenants en présentiel reportés) (2020-21)	558	5 167	33 025

MEILLEURS EMPLOIS ONTARIO

La région du conseil scolaire a inscrit 39 personnes au programme Better Jobs Ontario l'année dernière (tableau 36). En 2015-2016 et 2016-2017, ce nombre était d'environ 100, puis il a oscillé entre 50 et 60 pendant cinq ans avant de chuter à 35 en 2022-2023 et à 26 en 2023-2024, pour augmenter légèrement en 2024-2025. On observe une tendance similaire au niveau régional, bien que l'augmentation cette année ait été mineure. Les chiffres provinciaux n'ont pas autant baissé et ont augmenté au cours des deux dernières années. La part du Conseil dans l'ensemble des clients de Better Jobs Ontario, qui était restée proche de 1,5 % pendant plusieurs années, est désormais tombée en dessous de 1 % au cours des deux dernières années, se rapprochant ainsi de la part de la population provinciale vivant dans la région

du Conseil. La part régionale des clients de Better Jobs Ontario a également diminué, mais en pourcentage, elle reste supérieure à la part de la région dans la population provinciale.

Tableau 36 : Nombre de clients du programme Better Jobs Ontario

	COMMISSION	RÉGION	ONTARIO
Nombre de clients, 2024-2025	39	247	4 111
Nombre de clients, 2023-2024	26	244	3 401
Nombre de clients, 2022-2023	35	276	3 064
Nombre de clients, 2021-2022	53	360	3 777
Nombre de clients, 2020-2021	47	371	3 110
Nombre de clients, 2019-2020	50	461	3 314
Nombre de clients, 2018-2019	59	460	3 834
Nombre de clients, 2017-2018	56	661	5 379
Nombre de clients, 2016-2017	103	922	7 158
Nombre de clients, 2015-2016	88	1 005	8 626

APPRENTISSAGE

Le nombre de nouvelles inscriptions d'apprentis au cours des 11 dernières années est présenté dans le tableau 44. La COVID a clairement eu une incidence sur le nombre de nouvelles inscriptions dans les trois régions en 2020-2021. Ces chiffres se sont quelque peu redressés en 2021-2022, puis encore davantage en 2022-2023. En 2023-2024, le nombre de nouvelles inscriptions a diminué au niveau du Conseil et au niveau provincial, mais il a augmenté au niveau régional. En 2024-2025, les trois régions ont enregistré une augmentation soutenue. Cette année, le nombre de nouvelles inscriptions au niveau du Conseil est plus élevé qu'il ne l'a été depuis 2016-2017, plus élevé au niveau régional depuis 2015-2016 et plus élevé au niveau provincial sur l'ensemble de cette période de 11 ans.

Tableau 44 : Nombre de nouvelles inscriptions à l'apprentissage, de 2014-2015 à 2024-2025

	CONSEIL	RÉGION	ONTARIO
Nombre de nouvelles inscriptions			
2024-2025	252	2 187	28 848
2023-2024	217	2 041	26 296
2022-2023	235	1 970	27 178
2021-2022	209	1 708	22 056
2020-2021	143	1 264	16 730
2019-2020	236	2 065	26 771
2018-2019	243	2 104	27 821
2017-2018	240	1 924	24 991

2016-2017	257	1 968	24 890
2015-2016	214	2 192	25 793
2014-2015	271	2 361	26 018

Le tableau 45 présente plusieurs autres chiffres en termes de part de l'ensemble des chiffres provinciaux pour chaque catégorie et leur évolution dans le temps. En 2024-2025, les nouvelles inscriptions au niveau local et régional étaient à peu près conformes aux valeurs historiques, la zone locale représentant 0,9 % du total provincial (ce qui correspond à la part de la zone locale dans la population provinciale, soit 0,9 %) et la région nordique représentant 7,6 % des nouvelles inscriptions provinciales, ce qui correspond aux proportions historiques récentes et est supérieur à la part de la région nordique dans la population provinciale (5,6 %). Dans toutes les régions, le nombre de certificats d'apprentissage délivrés a augmenté par rapport à 2018-2019, sauf dans la région, où il est plus élevé depuis 2019-2020.

Tableau 45 : Nouvelles inscriptions et apprentissages actifs

	COMMISSION	RÉGION	ONTARIO
Nombre de nouvelles inscriptions			
2024-2025	252	2 187	28 848
En % de l'Ontario : 2024-2025	0,9	7,6	
En % de l'Ontario : 2023-2024	0,8	7,8	
En % de l'Ontario : 2022-2023	0,9	7,2	
En % de l'Ontario : 2021-2022	0,9	7,7	
En % de l'Ontario : 2020-2021	0,9	7,6	
En % de l'Ontario : 2019-2020	0,9	7,7	
En % de l'Ontario : 2018-2019	0,9	7,6	
En % de l'Ontario : 2017-2018	1	7,7	
En % de l'Ontario : 2016-2017	1	7,9	
En % de l'Ontario : 2015-2016	0,8	8,5	
En % de l'Ontario : 2014-2015	1,0	9,1	
Nombre d'apprentis actifs			
2024-2025	813	8 090	105 396
2023-2024	737	7 302	95 343
2022-2023	694	6 736	89 482
2021-2022	668	6 298	84 937
2020-2021	635	5 819	78 733
2019-2020	614	5 462	73 924
2018-2019	620	5 254	71 279

Nombre de certificats d'aptitude professionnelle délivrés			
2024-2025	89	701	10 236
2023-2024	68	621	9 837
2022-2023	66	583	9 564
2021-2022	65	629	8 120
2020-2021	64	420	5 877
2019-2020	67	680	8 892
2018-2019	70	750	9 878
Population			
En pourcentage de l'Ontario	0,9	5,6	100

Les tableaux suivants présentent des données démographiques plus détaillées sur le programme d'apprentissage. Plus de 95 % des participants sont des jeunes (15 à 24 ans) ou de jeunes adultes (25 à 44 ans), tous niveaux confondus (tableau 46), dont plus de la moitié sont des jeunes (15 à 24 ans).

Tableau 46 : Répartition par âge des apprentis, 2024-2025 et 2023-2024

	2024-25			2023-24		
	CONSEIL	RÉGION	ONTARIO	CONSEIL	RÉGION	ONTARIO
15-24 ans	56	59	54	58	56	51
25-44 ans	39	37	42	38	41	45
45-64 ans	5	4	4	---	3	4
Plus de 65 ans	0	0	0	0	---	0

L'absence de donnée (---) signifie que le chiffre était inférieur à 10 et qu'il a été supprimé pour garantir la confidentialité.

La répartition par sexe (tableau 47) est très fortement biaisée en faveur des hommes. Aux niveaux local, régional et provincial, environ les trois quarts ou plus des apprentis étaient des hommes. Au niveau local, la proportion de femmes a été légèrement supérieure aux chiffres correspondants pour les niveaux régional et provincial au cours des deux années précédentes, mais elle a légèrement baissé l'année dernière.

Tableau 47 : Répartition par sexe des apprentis, 2024-25 et 2023-24

	2024-25			2023-24		
	CONSEIL	RÉGION	ONTARIO	CONSEIL	RÉGION	ONTARIO

Femmes	17	14	14	26	14	14
Hommes	83	83	85	74	84	85
Autre/non divulgué/trans	---	---	---	---	2	1

L'absence de mention (---) signifie que le chiffre était inférieur à 10 et qu'il a été supprimé pour garantir la confidentialité.

La répartition des clients selon leur niveau d'études à leur admission (tableau 48) est principalement dominée par les clients titulaires d'un diplôme d'études secondaires, presque tous les autres n'ayant pas de diplôme d'études secondaires. Ces pourcentages ont peu varié d'une année à l'autre, sans doute parce que de nombreux apprentis sont des jeunes, même si cette année, le pourcentage de titulaires d'un diplôme d'études secondaires a légèrement diminué.

Tableau 48 : Répartition par niveau d'études à l'admission en apprentissage, 2024-25 et 2023-24

	2024-25			2023-24		
	COMMISSION	RÉGION	ONTARIO	COMMISSION	RÉGION	ONTARIO
Pas de certificat	29	---	24 %	21	16	16
Lycée	69	68	75	78	81	83
Apprentissage	0	0	0	0	0	0
Université	0	---	0	0	---	0
Université	0	0	---	0	---	---
Autre	0	---	0	---	---	0

L'absence de donnée (---) signifie que le chiffre était inférieur à 10 et qu'il a été supprimé pour garantir la confidentialité.

Les totaux ne s'élèvent pas toujours à 100 %, car certaines entrées ont été supprimées parce qu'elles étaient inférieures à dix.

Le tableau 50 présente les dix professions les plus représentées parmi les nouvelles inscriptions pour la région locale, la région et la province. La région locale ne comptait que huit professions parmi les nouvelles inscriptions ayant fait l'objet d'au moins 10 inscriptions, tandis que 19 professions ont vu leur nombre supprimé (moins de 10). Six de ces professions figurent également parmi les dix professions les plus représentées dans la région et la province.

Tableau 50 : Les dix métiers les plus représentés parmi les nouvelles inscriptions, 2024-2025

RANG	Commission		Région		Ontario	
	Métier	#	Commerce	#	Commerce	#
1.	Technicien en entretien automobile	51	Électricien - Construction et maintenance	321	Électricien - Construction et entretien	5415

2	Électricien - Construction et maintenance	41	Technicien en entretien automobile	271	Technicien en entretien automobile	3756
3	Technicien en camions et autocars	35	Charpentier général	2	Plombier	2239
4	Plombier	19	Technicien poids lourds et autocars	220	Technicien poids lourds et autocars	1894
5	Charpentier général	16	Technicien en équipement lourd	177	Charpentier général	1804
6	Coiffeur	13	Mécanicien industriel Mécanicien-monteur	158	Coiffeur	1629
7	Technicien en équipement lourd	13	Coiffeur	92	Mécanicien industriel	1607
8	Technicien ferroviaire	11	Technicien en lignes électriques	91	Tôlier	926
9			Plombier	88	Mécanicien en réfrigération et climatisation	856
10.			Soudeur	76	Praticien en développement de l'enfant	732

SUBVENTION CANADA-ONTARIO POUR L'EMPLOI (COJG) – EMPLOYEUR

Les employeurs qui ont eu recours à la COJG sont principalement des petites entreprises comptant moins de 50 employés (tableau 51). Cette année, au niveau local, 83 % des entreprises comptaient moins de 50 employés, tandis qu'au niveau régional, ce chiffre était de 76 % et, pour la province, de 75 %. Le nombre d'employeurs a considérablement diminué en raison de la COVID (2020-2021) ; il a rebondi en 2021-2022 et 2022-2023, mais en 2023-2024 et 2024-2025, le nombre d'employeurs a été plus faible dans les trois régions.

Tableau 51 : Subvention canadienne pour l'emploi en Ontario – Employeurs, 2024-2025

	CONSEIL	RÉGION	ONTARIO
Nombre d'employeurs, 2024-2025	24	170	2 039
Nombre d'employeurs, 2023-2024	21	194	2 347
Nombre d'employeurs, 2022-23	30	218	2 468
Nombre d'employeurs, 2021-22	30	198	2 837
Nombre d'employeurs, 2020-2021	17	186	2 456
Nombre d'employeurs, 2019-2020	19	312	3 952
Pourcentage dans la catégorie des moins de 25 ans	100	100	100
Pourcentage dans la tranche d'âge supérieure à 25 ans	0	0	0 %
Taille (pourcentage)			
<50	83	76	75
50-150	---	15	18
151-300	0	---	3
301-500	0	---	2
501-1 500	0	---	3
1 501-10 000	0	---	---
>10 001	0	0	---

L'absence de donnée (---) signifie que le chiffre était inférieur à 10 et qu'il a été supprimé pour garantir la confidentialité.

En ce qui concerne la formation dispensée, la grande majorité des formations sont assurées par des formateurs privés aux trois niveaux (tableau 52). Le nombre d'employeurs est trop faible pour générer suffisamment de données pouvant être publiées au niveau du Conseil pour les autres prestataires de formation, mais au niveau régional et provincial, les prestataires suivants sont les collèges privés d'enseignement professionnel agréés et les collèges communautaires publics.

Tableau 52 : Subvention canadienne pour l'emploi en Ontario – Type de fournisseur de formation, 2024-2025

	Commission	Région	Ontario
Formateur privé	75	61	61
Vendeur de produits	0	---	1
Université publique	---	14	7
Collège privé agréé	---	18	26
Commission scolaire	0	0	0
Centre de formation syndical	0	---	---
Université	0	7	5

Inconnu	0	0	---
---------	---	---	-----

L'absence de mention (---) signifie que le chiffre était inférieur à 10 et qu'il a été supprimé pour garantir la confidentialité.

Les résultats à la fin du programme montrent généralement des évaluations extrêmement positives de la part des employeurs, avec plus de 90 % d'entre eux affirmant que la productivité des stagiaires a augmenté et que la formation a répondu à leurs besoins en main-d'œuvre (tableau 53). La seule exception concerne le niveau du conseil d'administration, où seulement 75 % ont déclaré que la productivité des stagiaires avait augmenté, un chiffre bien inférieur à celui habituellement rapporté au fil des ans dans les trois domaines.

Tableau 53 : Détails des résultats à la sortie, 2024-2025

	CONSEIL	RÉGION	ONTARIO
Augmentation de la productivité des stagiaires	75	93	94
La formation répondait aux besoins de la main-d'œuvre	100	98	97

SUBVENTION CANADA-ONTARIO POUR L'EMPLOI – PARTICIPANTS

Le nombre de participants au programme COJG au niveau du Conseil a considérablement augmenté, mettant fin à une baisse qui durait depuis trois ans (tableau 54). Au niveau régional et provincial, les chiffres sont inférieurs à ceux de l'année dernière (seulement légèrement pour la région), poursuivant ainsi une baisse qui dure depuis 2018-2019.

La part locale des participants au programme COJG dans la province (0,7 %) se situe dans la même fourchette que d'habitude et est légèrement inférieure à la part de la population provinciale dans la zone couverte par le conseil, tandis qu'au niveau régional, elle est généralement restée dans la même fourchette de pourcentage.

Tableau 54 : Nombre de participants au COJG, 2024-2025

	Commission	Région	Ontario
PARTICIPANTS AU COJG			
Nombre, 2024-2025	56	439	7 880
Nombre, 2023-24	28	444	8 706
Nombre, 2022-23	49	553	8 951
Nombre, 2021-22	89	516	10 767
Nombre, 2020-21	57	622	10 350
Nombre, 2019-20	32	827	14 073
Nombre, 2018-2019	106	1 269	19 742
TOTAL 2016 POPULATION DE L'ONTARIO			
En % de l'Ontario	0,9	5,6	

Réseau emploi jeunesse (YJC)

Les tableaux suivants indiquent le nombre de participants au programme Youth Job Connection, ainsi que leur répartition par âge et par sexe. On constate une forte baisse du nombre de participants aux trois niveaux par rapport à l'année dernière : environ la moitié au niveau du Conseil et au niveau provincial, et un tiers au niveau régional. Cette baisse fait suite à une reprise de la participation depuis la COVID. En 2024-2025, le chiffre provincial représente un quart de ce qu'il était en 2018-2019.

Avec cette baisse des chiffres provinciaux, la part des participants aux niveaux du conseil et de la région a augmenté.

Les chiffres du programme Youth Job Connection Summer sont également inclus : au niveau des conseils scolaires et des régions, ils ont baissé de près de 20 % par rapport à l'année dernière, mais au niveau provincial, la baisse est de 50 %. En conséquence, la part des participants au niveau des conseils scolaires et des régions a également augmenté.

Tableau 61 : Nombre de participants au programme YJC, 2024-2025

	CONSEIL	RÉGION	ONTARIO
PARTICIPANTS AU PROGRAMME YJC			
Nombre, 2024-2025	135	758	2 936
Nombre, 2023-24	256	1 159	5 936
Nombre, 2022-23	205	1 027	7 247
Nombre, 2021-22	184	867	7 097
Nombre, 2020-21	119	634	7 428
Nombre, 2019-20	266	1 249	12 063
Nombre, 2018-2019	282	1 264	12 024
PARTICIPANTS AU PROGRAMME D'ÉTÉ DU YJC			
Nombre, 2024-25	97	485	1 494
Nombre, 2023-24	118	586	2 985
Nombre, 2022-23	109	576	3 934
Nombre, 2021-22	99	497	4 010
Nombre, 2020-21	84	495	4 815
Nombre, 2019-20	117	590	5 738
TOTAL 2021 POPULATION DE L'ONTARIO			
En % de l'Ontario	0,9	5,6	

Les données relatives au programme Youth Job Connection Summer sont plus limitées, en particulier au niveau du conseil scolaire. Cependant, certaines caractéristiques des clients peuvent être mises en évidence :

- Presque tous les participants sont âgés de 15 à 24 ans.
- Les hommes constituent une légère majorité des participants au niveau du conseil d'administration et des régions (56 % et 54 %), mais au niveau provincial, les femmes sont légèrement plus nombreuses (52 %).
- Plus de 85 % des participants dans tous les domaines ont un niveau d'études inférieur à la 12e année.
- Plus de 90 % n'ont aucune source de revenu.
- La répartition des participants par groupe désigné pour le programme YJC Summer est assez similaire à celle du programme YJC, sauf que la proportion de personnes handicapées est plus faible ; on observe une proportion plus élevée d'Autochtones et de francophones au niveau des conseils scolaires et des régions, et une proportion plus élevée de personnes racialisées au niveau provincial.

PLAN D'ACTION 2026

THÈME N° 1 : Les entreprises locales ont besoin d'aide pour accéder aux programmes, aux incitations et aux professionnels disponibles

Objectif : Afin d'accroître la capacité des petites entreprises dans un contexte où le marché du travail continue de poser des défis, l'accent devrait être mis sur la sensibilisation et l'utilisation des programmes et services disponibles pour aider les entreprises et répondre à leurs besoins croissants en matière d'embauche.

Pourquoi est-ce une priorité pour la communauté ? Compte tenu de la multitude de programmes de financement offerts aux petites entreprises, le processus de recherche, de demande et de mise en œuvre peut être long et fastidieux. Les employeurs continuent de manquer de sensibilisation et de compréhension quant à la participation et à l'engagement dans ce type de programmes et de conseils. En fin de compte, ces mesures peuvent avoir une incidence sur la viabilité à long terme de leur main-d'œuvre.

Comment cela correspond-il aux données disponibles : Les employeurs continuent d'avoir des difficultés à trouver et à retenir des personnes dans diverses catégories professionnelles et secteurs industriels.

Prochaines étapes : Mettre en place des comités régionaux composés des partenaires identifiés afin de commencer à faire avancer les projets.

Mesures requises	Résultats attendus	Calendrier
Déjeuners-conférences du président	<p>Inviter les présidents locaux de diverses agences et entreprises à s'exprimer franchement sur les meilleures pratiques de leur société et sur la manière dont ils ont géré le changement, surmonté la diversité et continué à planifier et à s'adapter pour réussir dans le contexte économique actuel.</p> <p>Cette approche sectorielle se concentrera sur les questions et les défis clés et spécifiques auxquels sont confrontées les industries nouvelles et émergentes.</p> <p>MISE À JOUR : plusieurs petits-déjeuners ont été organisés au cours de l'exercice financier, auxquels ont participé des leaders communautaires clés. En raison de leur succès, d'autres sessions seront organisées tout au long de l'année 2026-2027.</p>	TERMINÉ

Sensibilisation et formation des employeurs	<p>Avec l'augmentation du nombre d'étudiants internationaux et de nouveaux arrivants dans notre communauté grâce au Programme d'immigration des communautés rurales (PICR), de nombreux programmes et services ont été mis en place à l'intention des employeurs.</p> <p>Des ateliers, des webinaires et des déjeuners seront proposés dans toute la région afin de présenter comment et où trouver des services pour créer des lieux de travail inclusifs et accueillants.</p> <p>MISE À JOUR : Plusieurs sessions ont été organisées tout au long de l'année et ont réuni de nombreux employeurs.</p>	TERMINÉ
Série de mentorat	<p>Les petites entreprises constituent la majorité des employeurs de notre région et ont souvent du mal à passer au « niveau supérieur » dans les deux à cinq ans suivant leur création. Organisez une série de séances de mentorat axées sur des aspects spécifiques de l'entreprise, tels que l'embauche d'employés, le passage d'une entreprise à domicile à une boutique, ainsi que l'entrée dans le domaine de l'importation ou de l'exportation.</p> <p>MISE À JOUR : Ces sessions ont eu lieu tout au long de l'année dans les districts de Nipissing et de Parry Sound. Les personnes éligibles à une aide financière ont pu explorer les possibilités de financement afin de faire passer leur entreprise au niveau supérieur.</p>	TERMINÉ
Sommet sur l'intelligence artificielle (IA)	<p>Avec l'émergence de l'IA sur le lieu de travail, les entreprises ont du mal à comprendre comment ses utilisations et son efficacité peuvent être alignées sur la productivité et la planification stratégique.</p> <p>Organisez un sommet qui réunira un panel d'experts passionnés par l'IA, capables d'expliquer et d'informer les entreprises de divers secteurs sur la manière dont l'IA peut répondre au mieux à leurs besoins.</p>	À moyen terme

THÈME N° 2 : Offre et demande

Objectif : Le marché du travail a considérablement changé au cours des dernières années et les employeurs continuent de faire face à une pénurie de main-d'œuvre. Grâce à diverses initiatives, l'objectif est de promouvoir la disponibilité des opportunités d'emploi dans la région.

Pourquoi est-ce important pour la communauté ? Si les membres de la communauté sont informés des opportunités d'emploi disponibles, il y aura plus de chances de retenir les travailleurs et d'attirer de nouveaux talents pour pourvoir les postes locaux.

Comment cela correspond-il aux données probantes : Les employeurs, petits et grands, ressentent les effets du vieillissement de la main-d'œuvre. De nombreux emplois sont disponibles, mais il n'y a tout simplement pas assez de personnes pour les occuper.

Prochaines étapes : Continuer à travailler avec les employeurs et les agences d'Emploi Ontario pour garantir que les emplois locaux sont pourvus et maintenus.

Mesures requises	Résultats attendus	Calendrier
Continuer à développer la plateforme Ready Set Hired.	Collaborer avec des partenaires de la région et de toute la province afin d'améliorer et de mettre à jour la suite d'outils Ready Set Hired. Fournir une plateforme où les demandeurs d'emploi peuvent faire correspondre leurs compétences aux emplois proposés sur le portail. MISE À JOUR : Une série de vidéos explicatives a été réalisée pour présenter la suite d'outils proposée sur la plateforme.	TERMINÉ
Séances de mobilisation des élèves	Travailler en partenariat avec les commissions scolaires pour mettre en place des consultations informelles avec les jeunes du secondaire. Avec autant d'options pour l'après-diplôme, il est difficile de déterminer comment les étudiants prennent leurs décisions concernant leur future carrière. MISE À JOUR : Un sondage sur l'engagement des jeunes a été élaboré et distribué aux élèves de toute la région. Les réponses sont actuellement examinées et analysées afin de déterminer la meilleure façon d'atteindre les élèves en	TERMINÉ

Salons de l'emploi spécifiques à certains secteurs	<p>Organiser une série de salons de l'emploi en ligne spécifiques à certains secteurs afin de garantir que les secteurs en demande disposent d'une plateforme pour interagir avec des candidats potentiels. Organiser chaque jour une session différente qui mettra en avant les employeurs de divers secteurs et offrira des opportunités aux demandeurs d'emploi qui recherchent des options professionnelles spécifiques.</p> <p>MISE À JOUR : Plusieurs salons de l'emploi ont été organisés tout au long de l'année, mettant en avant divers secteurs industriels en forte demande. Les employeurs ont pu entrer</p>	TERMINÉ
Salons de l'emploi virtuels	<p>Achetez une plateforme de salon de l'emploi virtuel capable d'accueillir divers salons de l'emploi, sessions de formation et forums de sensibilisation tout au long de l'année.</p> <p>La nature virtuelle de cette plateforme permettra aux employeurs d'atteindre un public plus large de talents tout en offrant aux demandeurs d'emploi la possibilité de rechercher un emploi depuis leur domicile.</p>	Court terme

THÈME TROIS : Sensibilisation aux informations sur le marché du travail local

Objectif : Informer les demandeurs d'emploi, les partenaires et les agences sur les réalités du marché du travail local.

Pourquoi est-ce une priorité pour la communauté ? Il est essentiel de prendre des décisions fondées sur des recherches factuelles pour aider les gouvernements, les entreprises et les communautés à s'adapter au changement, et pour garantir que les objectifs et les décisions en matière de marché du travail soient basés sur les réalités de notre communauté locale.

Comment cela correspond aux données : Il est essentiel de comprendre les tendances et les modèles du marché du travail et d'utiliser l'information sur le marché du travail comme outil décisionnel, non seulement pour guider les parcours professionnels de ceux qui cherchent à entrer sur le marché du travail, mais aussi pour mettre en évidence les besoins et les défis auxquels sont confrontés divers secteurs industriels.

Prochaines étapes : Mettre en place des comités régionaux composés des partenaires identifiés afin de commencer à faire avancer les projets.

Mesures requises	Résultats attendus	Calendrier
Améliorer le rapport sur l'emploi existant en recherchant d'autres modèles actuellement en place.	Rechercher d'autres produits de comptage des emplois en ligne et comparer leurs avantages et leurs inconvénients. L'analyse des résultats permettra de mieux comprendre comment le produit local peut être amélioré et développé pour répondre aux besoins locaux. MISE À JOUR : Divers nouveaux mécanismes de rapport ont été étudiés et explorés. Le portail d'emploi Ready Set Hired fera l'objet de nombreuses mises à niveau au cours du prochain exercice financier afin de devenir un outil plus efficace pour le marché du travail dans notre région.	EN COURS

<p>Développer une série de publications sur les réseaux sociaux qui mettent en avant les informations clés sur le marché du travail tout au long de l'année.</p>	<p>Une nouvelle présence sur les réseaux sociaux sera mise en place au cours de cet exercice. En fournissant des informations brèves et faciles à comprendre sur le marché du travail via les réseaux sociaux, nous espérons sensibiliser davantage les utilisateurs et leur fournir des informations plus complètes. Une émission diffusée sur la télévision locale continuera également à mettre en avant les informations locales sur le marché du travail.</p> <p>MISE À JOUR : LMG travaille actuellement avec un développeur de réseaux sociaux afin de créer du contenu et des vidéos adaptés aux utilisateurs des réseaux sociaux.</p>	<p>EN COURS</p>
<p>Publications spécifiques à certains secteurs industriels</p>	<p>Développer des publications spécifiques à certains secteurs à l'intention des demandeurs d'emploi et du grand public afin de mieux faire connaître les opportunités professionnelles locales et les secteurs en demande. Cela pourrait aider les demandeurs d'emploi et les aider à prendre des décisions éclairées en matière de carrière au niveau local.</p>	<p>MOYEN TERME</p>



The Labour Market Group
Guiding partners to workforce solutions.

Ontario 

www.thelabourmarketgroup.ca